Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 174 del 12 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Giovedì, 12 luglio 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650 841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 6503

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **739**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei viaggiatori e piazzisti dipendenti dalle imprese industriali della provincia di Milano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **740**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese grafiche della provincia di Venezia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **741**.

Norme sul trattamento di mensa del personale dipendente dalle imprese delle confezioni in serie della provincia di Bologna e dalle imprese dell'abbigliamento delle provincie di Modena e Torino.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **742**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Alessandria, Asti, Novara, Torino e Vercelli.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 739.

Norme sul trattamento economico e normativo dei viaggiatori e piazzisti dipendenti dalle imprese industriali della provincia di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 giugno 1952 per i viaggiatori e piazzisti delle aziende industriali;

Visto l'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni per i settori industriali;

Visto l'accordo 28 luglio 1954, integrativo del predetto accordo interconfederale 12 giugno 1954;

Visto l'accordo collettivo 3 novembre 1954, per i viaggiatori e piazzisti dipendenti dalle aziende industriali della provincia di Milano, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, Sindacato Rappresentanti, Viaggiatori e Piazzisti, la Camera Sindacale Provinciale, Sindacato U.I.L. Viaggiatori Piazzisti; al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.Na.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 della provincia di Milano, in data 9 luglio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo collettivo 3 novembre 1954, relativo ai viaggiatori e piazzisti dipendenti dalle aziende industriali della provincia di Milano, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i viaggiatori e piazzisti dipendenti dalle imprese industriali della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 20. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 3 NOVEMBRE 1954 PER I VIAGGIATORI E PIAZZISTI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI MILANO

In Milano, addì 3 *novembre* 1954,

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA in persona del suo Presidente dott. *Alighiero de Micheli,* rappresentato per delega dal dott. *Rino Nosadini* assistito dall'avv. *Umberto Ramaccini,*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE della C.I.S.L. Sindacato rappresentanti, viaggiatori e piazzisti rappresentata dal suo Segretario sig. *Emilio Ronchi,*

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE di Milano Sindacato U.I.L. viaggiatori piazzisti rappresentata dal signor *Carlo Scalvini,*

richiamati i precedenti accordi provinciali in materia di perequazione delle retribuzioni dei viaggiatori e piazzisti;

visto l'art. 25, con la relativa dichiarazione a verbale, dell'accordo nazionale di categoria 10 giugno 1952;

riconosciuta l'opportunità di addivenire ad un aggiornamento ed al conglobamento dei minimi retributivi dei viaggiatori e piazzisti con riferimento alle disposizioni riguardanti le categorie impiegatizie contenute negli accordi interconfederali 12 giugno e 28 luglio 1954;

si è convenuto quanto appresso a favore dei viaggiatori e piazzisti delle aziende industriali della provincia di Milano:

Art. 1.

NUOVI LIVELLI MINIMI DEI GUADAGNI MEDI MENSILI

Con decorrenza dal 1° giugno 1954 i minimi di guadagno globale medio mensile, comprensivo delle quote di indennità di contingenza in vigore nel bimestre giugno-luglio 1954 e della normale indennità di caropane di L. 520 mensili, sono i seguenti:

VIAGGIATORI E PIAZZISTI DI I CATEGORIA

		Uomini		Donne
Superiori ai 21 anni	L.	58.650	L.	50.050
dai 20 ai 21 anni	»	50.500	»	43.000
dai 18 ai 20 anni	»	50.000	»	41.250

PIAZZISTI DI II CATEGORIA

		Uomini		Donne
superiori ai 21 anni	L.	44.300	L.	37.950
dai 20 ai 21 anni	»	41.950	»	35.550
dai 19 ai 20 anni	»	40.750	»	32.300
dai 18 ai 19 anni	»	37.100	»	29.650
dai 17 ai 18 anni	»	32.200	»	27.250
dai 16 ai 17 anni	»	29.600	»	25.150
inferiori ai 16 anni	»	24.850	»	22.650

Art. 2.

COORDINAMENTO CON LE SITUAZIONI RETRIBUTIVE DI FATTO

Il guadagno globale medio mensile per i viaggiatori e piazzisti retribuiti in tutto o in parte a provvigione o con altri elementi variabili, non potrà discendere al di sotto dei minimi di cui al precedente art. 1, aumentati della quota mensile di contingenza in atto e costituitasi dal 1° agosto 1954.

Solo le retribuzioni dei viaggiatori e piazzisti, che fossero in forza nelle rispettive aziende alla data del 12 giugno 1954, qualsiasi livello esse raggiungessero, debbono subire un aumento, sempre con decorrenza 1° giugno 1954, pari a quello previsto dall'art. 3 (aumenti derivanti dal riassetto zonale) dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per le categorie impiegatizie cui si deve fare riferimento (2ª categoria impiegatizia per i viaggiatori e piazzisti di 1ª categoria e 3ª categoria impiegatizia gruppo A per i piazzisti di 2ª categoria).

Art. 3.

DEFINIZIONE DEL GUADAGNO GLOBALE MEDIO MENSILE

Per guadagno globale medio mensile ai fini degli artt. 1 e 2 che precedono, si intende la media mensile di tutto quanto il lavoratore percepisce nell'anno solare quale corrispettivo delle prestazioni, ivi comprese le indennità di contingenza e di caropane indicate al richiamato art. 1, con la sola eccezione, naturalmente, delle somme corrispondenti alle spese vive da esso sostenute durante i periodi di viaggio (come ad es.: trasporti, alloggio, vitto).

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 740.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese grafiche della provincia di Venezia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 1 ottobre 1959, per i lavoratori dipendenti dalle imprese grafiche ed affini;

Visto, per la provincia di Venezia, l'accordo collettivo 23 febbraio 1960, e relative tabelle, per i dipendenti dalle aziende grafiche industriali, stipulato tra la Associazione Provinciale degli Industriali Sezione della Industria Poligrafica e la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, la Federazione Italiana Lavoratori del Libro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 22 della provincia di Venezia, in data 12 luglio 1961 dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Venezia l'accordo collettivo 23 febbraio 1960, relativo ai dipendenti dalle aziende grafiche industriali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese grafiche della provincia di Venezia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 21. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 23 FEBBRAIO 1960 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE GRAFICHE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

Il giorno 23 febbraio 1960.

presso la sede dell'Ufficio regionale del lavoro di Venezia. alla presenza del rag. *Vittorio Marchiori,* capo del Servizio rapporti di lavoro,

si sono riunite

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA, SEZIONE DELL'INDUSTRIA POLIGRAFICA, rappresentata dal Presidente della Sezione stessa cav. uff. *Pasquale Ferrari,* assistito dagli industriali signori *Alfonso Miani* e *Antonio Zingarelli* e dal dott. *Giuseppe Ongaro,* Vice Segretario generale dell'Associazione;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI POLIGRAFICI E CARTAI, rappresentata dal Segretario Provinciale *Giovanni Dei Rossi.* assistito dai signori *Emilio Voltolina, Bruno Frollo, Gino Juranzhizh* e *Pietro Oliosi*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LIBRO, FEDERLIBRO, rappresentata dal Segretario Provinciale *Carlo Ballarin.* assistito dal sig. *Giorgio Garlato*;

per il riesame, richiesto dalle predette Organizzazioni dei lavoratori, della situazione locale determinatasi in seguito all'entrata in vigore del contratto collettivo nazionale 1° ottobre 1959 per i dipendenti delle aziende grafiche.

Premesso che, con l'entrata in vigore del predetto contratto nazionale, è venuta a cessare l'operatività dell'accordo speciale stipulato a Venezia il 24 settembre 1957:

Considerato che l'assegno speciale differenziato, erogato fino al 31 dicembre 1959 in applicazione dello scaduto accordo 27 settembre 1957, era compreso un importo non assorbibile dai futuri aumenti dei minimi di retribuzione, secondo quanto stabilito volta a volta dagli accordi 21 luglio 1957, 20 ottobre 1948 e 31 dicembre 1952.

Si è convenuto quanto segue:

1 — A tutto il personale dipendente dalle aziende grafiche industriali della provincia di Venezia, con esclusione dei soli apprendisti, verrà corrisposto, in aggiunta ai minimi contrattuali, un « compenso speciale » nella misura indicata per ogni categoria e qualifica nella colonna seconda delle tabelle allegate, che formano ad ogni effetto, parte integrante del presente accordo.

Tale compenso — che sarà corrisposto anche al personale assunto dopo l'entrata in vigore del presente accordo — sarà computato nella « retribuzione di fatto » ai fini della liquidazione degli istituti contrattuali che ad essa fanno riferimento e non sarà assorbibile in occasione di futuri aumenti retributivi.

2. — Al personale predetto sarà inoltre corrisposta una « integrazione retributiva » nella misura indicata per ogni categoria e qualifica nella colonna terza delle tabelle allegate.

Detta integrazione. considerata pure elemento della retribuzione di fatto ai fini della liquidazione degli istituti contrattuali, sarà riassorbita. nella misura di un terzo del suo ammontare. ad ogni rinnovo del contratto nazionale di categoria che comporti aumenti dei minimi di retribuzione.

In tale ipotesi le parti contraenti provvederanno all'automatico aggiornamento delle tabelle allegate. mediante riduzione di un terzo dell'integrazione. fino alla sua estinzione.

3. — L'integrazione retributiva di cui al punto 2) sarà corrisposta anche agli apprendisti. con le riduzioni percentuali stabilite dall'art 2 della parte VII — *salari e stipendi* — del contratto nazionale 1° ottobre 1959 rispetto alla quota spettante all'operaio di III categoria della relativa specializzazione.

Anche per gli apprendisti valgono le clausole di assorbimento di cui al punto precedente.

4. — Sia il « compenso speciale » di cui al punto 1 che la « integrazione retributiva » di cui al punto 2 saranno corrisposte con decorrenza dal 1° febbraio 1960.

Tabelle dei minimi di retribuzione per i dipendenti delle Aziende grafiche della provincia di Venezia (Zona III) in applicazione dell'Accordo Provinciale 23 febbraio 1960.

DECORRENZA: 1° FEBBRAIO 1961

IMPIEGATI

	Minimo di salario	Compenso speciale	Integrazione	Totale
	—	—	—	—
Uomini				
1ª Categoria				
Superiore ai 21 anni	88.350	832	1.413	90.595
2ª Categoria:				
Superiore ai 21 anni	68.500	832	1.146	70.478
Inferiore ai 21 anni	59.500	832	879	61.211
3ª Categoria « A »				
Superiore ai 21 anni	51.700	832	813	53.345
Dai 20 ai 21 anni	49.650	832	744	51.226
Dai 19 ai 20 anni	47.750	832	711	49.293
Dai 18 ai 19 anni	43.850	832	645	45.327
Dai 17 ai 18 anni	37.800	832	480	39.112
Dai 16 ai 17 anni	[illegible]	832	378	[illegible]
Inferiore ai 16 anni	28.850	832	[illegible]	[illegible]

	Minimo di salario	Compenso speciale	Integrazione	Totale
3ª Categoria « B »:				
Superiore ai 21 anni	41.100	832	813	42.745
Dai 20 ai 21 anni	39.350	832	744	40.826
Dai 19 ai 20 anni	38.100	832	711	39.643
Dai 18 ai 19 anni	35.700	832	645	37.177
Dai 17 ai 18 anni	30.150	832	480	31.462
Dai 16 ai 17 anni	28.450	832	144	29.660
Inferiore ai 16 anni	22.750	832	144	23.726
Donne				
1ª Categoria				
Superiore ai 21 anni	88.350	832	1.413	90.595
2ª Categoria:				
Superiore ai 21 anni	61.650	832	945	63.427
Inferiore ai 21 anni	53.550	832	711	55.093
3ª Categoria « A »				
Superiore ai 21 anni	46.500	832	645	47.977
Dai 20 ai 21 anni	44.700	832	612	46.144
Dai 19 ai 20 anni	43.000	832	546	44.378
Dai 18 ai 19 anni	39.450	832	480	40.762
Dai 17 ai 18 anni	34.000	832	345	35.177
Dai 16 ai 17 anni	31.500	832	279	32.611
Inferiore ai 16 anni	25.950	832	78	26.860
3ª Categoria « B »				
Superiore ai 21 anni	37.000	832	645	38.477
Dai 20 ai 21 anni	35.350	832	612	36.794
Dai 19 ai 20 anni	34.300	832	546	35.678
Dai 18 ai 19 anni	32.150	832	480	33.462
Dai 17 ai 18 anni	27.150	832	345	28.327
Dai 16 ai 17 anni	25.650	832	279	26.761
Inferiore ai 16 anni	20.500	832	78	21.410
INTERMEDI				
Uomini				
1ª Categoria:				
Superiore ai 21 anni	68.500	832	1.146	70.478
OPERAI				
Uomini				
Tipografi:				
linotipisti (paga per 7 ore)	333,50	4,60	7,35	345,45
tastieristi e fonditori alla monotype	291,50	4 —	6,60	302,10
compositori a mano:				
1ª categoria	266 —	4 —	6 —	276 —
2ª categoria	222,50	4 —	5,10	231,60
3ª categoria	190 —	4 —	4,35	198,35
impressori:				
1ª categoria	266 —	4 —	6 —	276 —
2ª categoria	222,50	4 —	5,10	231,60
3ª categoria	190 —	4 —	4,35	198,35
stereotipisti:				
1ª categoria	266 —	4 —	6 —	276 —
2ª categoria	222,50	4 —	5,10	231,60
3ª categoria	190 —	4 —	4,35	198,35
stereogalvanotipisti:				
1ª categoria	291,50	4 —	6,60	302,10
2ª categoria	240,50	4 —	5,40	249,90
3ª categoria	206 —	4 —	4,65	214,65

	Minimo di salario	Compenso speciale	Integrazione	Totale
Fotoncisori:				
fotografia, fotoincisori, stampatori e ritoccatori:				
1ª categoria	288 —	4 —	6,45	298,45
2ª categoria	236,50	4 —	5,40	245,90
3ª categoria	204 —	4 —	4,65	212,65
torcolieri di tricromie e fotolito (tiraprove)	288 —	4 —	6,45	298,45
torcolieri per lavori al tratto e mezzatinta	236,50	4 —	5,40	245,90
montatori e fresatori	236,50	4 —	5,40	245,90
Litografi:				
incisori, disegnatori, cromisti:				
operai finiti	353 —	4 —	7,95	364,95
operai del 2º biennio	294 —	4 —	6,60	304,60
operai del 1º biennio	236,50	4 —	5,40	245,90
trasportatori fotolitografi, trasportatori e stampatori:				
1ª categoria	288 —	4 —	6,45	298,45
2ª categoria	236,50	4 —	5,40	245,90
3ª categoria	204 —	4 —	4,65	212,65
tiraprove	288 —	4 —	6,45	298,45
torcolieri	236,50	4 —	5,40	245,90
lisciapietre, granitori di lastre, fonditori di lastre di piombo	216 —	4 —	4,80	224,80
Rotocalcografi, fototipisti, calcografi:				
preparatori, fotografi, ritoccatori, macchinisti:				
1ª categoria	288 —	4 —	6,45	298,45
2ª categoria	236,50	4 —	5,40	245,90
3ª categoria	204 —	4 —	4,65	212,65
Incisori di musica				
1ª categoria	353 —	4 —	7,95	364,95
2ª categoria	294 —	4 —	6,60	304,60
3ª categoria	236,50	4 —	5,40	245,90
Legatori, librai:				
categoria extra	274,50	4 —	6,15	284,65
1ª categoria	259 —	4 —	5,85	268,85
2ª categoria	213 —	4 —	4,80	221,80
3ª categoria	186,50	4 —	4,20	194,70
rilegatori e lineatori	259,—	4 —	5,85	268,85
Fonditori di caratteri:				
1ª cat. A (op. spec.)	291,50	4 —	6,60	302,10
1ª cat. B (operai qualificati provetti)	291,50	4 —	6,60	302,10
2ª cat. A	236,50	4 —	5,40	245,90
2ª cat. B	215,50	4 —	4,80	224,30
allievi speciali	189,50	4 —	4,20	197,70
Xilografi	288 —	4 —	6,45	298,45
Mettifoglio (uomo)	204 —	4 —	4,65	212,65
Fotografi industriali:				
operatori:				
1ª categoria	288 —	4 —	6,45	298,45
2ª categoria	236,50	4 —	5,40	245,90
3ª categoria	204 —	4 —	4,65	212,65
calligrafi:				
1ª categoria	266,50	4 —	6 —	276,50
2ª categoria	221,50	4 —	4,95	230,45

	Minimo di salario	Compenso speciale	Integrazione	Totale
stampatori:				
1ª categoria . .	262,50	4 —	5,85	272,35
2ª categoria . .	218,50	4 —	4,95	227,45
3ª categoria . .	190 —	4 —	4,35	198,35
ritoccatori all'aereografo	290 —	4 —	6,60	300,60
ritoccatori:				
1ª categoria . .	288 —	4 —	6,45	298,45
2ª categoria . .	236,50	4 —	5,40	245,90
3ª categoria . .	204 —	4 —	4,65	212,65
rotativisti:				
1ª categoria . .	288 —	4 —	6,45	298,45
2ª categoria . .	236,50	4 —	5,40	245,90
3ª categoria . .	204 —	4 —	4,65	212,65
ceramisti:				
1ª categoria . .	290 —	4 —	6,60	300,60
2ª categoria . .	240 —	4 —	5,40	249,40
Servizi complementari:				
operai specializzati .	250 —	4 —	5,70	259,70
operai qualificati . .	216 —	4 —	4,80	224,80
Servizi ausiliari:				
operai specializzati:				
superiori ai 18 anni	195 —	4 —	4,35	203,35
dai 16 ai 18 anni .	153,50	4 —	3,45	160,95
inferiori ai 16 anni	121 —	4 —	2,70	127,70
operai comuni:				
superiori ai 18 anni	178,50	4 —	4,05	186,55
dai 16 ai 18 anni .	131,50	4 —	3 —	138,50
inferiori ai 16 anni	91,50	4 —	2,10	97,60
Servizi di magazzino:				
operai:				
superiori ai 18 anni	216 —	4 —	4,80	224,80
dai 16 ai 18 anni .	159 —	4 —	3,60	166,60
inferiori ai 16 anni	110,50	4 —	2,55	117,05
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:				
gruppo A - autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri e infermiere patentati, motocarristi:				
paga per 8 ore .	1.992 —	32 —	45 —	2.069 —
paga per 9 ore .	2.199 —	32 —	49,65	2.280,65
paga per 10 ore .	2.396,50	32 —	54 —	2.482,50
gruppo B - addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, uscieri, fattorini):				
superiori ai 18 anni:				
paga per 8 ore .	1.556 —	32 —	35,10	1.623,10
paga per 9 ore .	1.719 —	32 —	38,70	1.789,70
paga per 10 ore .	1.887 —	32 —	42,60	1.961,60
dai 16 ai 18 anni:				
paga per 8 ore .	1.223,50	32 —	27,60	1.283,10
paga per 9 ore .	1.350 —	32 —	30,45	1.412,45
paga per 10 ore .	1.482,50	32 —	33,45	1.547,95
inferiori ai 16 anni:				
paga per 8 ore .	961 —	32 —	21,60	1.014,60
paga per 9 ore .	1.065 —	32 —	24 —	1.121 —
paga per 10 ore .	1.166 —	32 —	26,25	1.224,25
Donne				
Legatrici librarie:				
1ª categoria . .	175 —	4 —	3,90	182,90
2ª categoria . .	154,50	4 —	3,45	161,95
3ª categoria . .	146 —	4 —	3,30	153,30
Fonditrici di caratteri:				
1ª categoria . .	181 —	4 —	4,05	189,05
2ª categoria . .	173,50	4 —	3,90	181,40
3ª categoria . .	159,50	4 —	3,60	167,10
4ª categoria . .	150 —	4 —	3,45	157,45
Lavorazioni varie:				
mettifoglio alle litografiche, puntatrici alle tipografiche e mettif. alle calcografiche .	178 —	4 —	4,05	186,05
mettifoglio alle tipografiche . . .	173,50	4 —	3,90	181,40
spolveratrici addette alla laccatura, patinatura e verniciatura	158,50	4 —	3,60	166,10
levafoglio, porgifoglio, bronzatrici .	148,50	4 —	3,30	155,80
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:				
gruppo C - infermiere:				
paga per 8 ore .	1.383 —	32 —	31,20	1.446,20
paga per 9 ore .	1.528,50	32 —	34,50	1.595 —
paga per 10 ore .	1.680 —	32 —	37,95	1.749,95
gruppo D - donne aventi altre mansioni:				
paga per 8 ore .	1.233,50	32 —	27,75	1.293,25
paga per 9 ore .	1.377 —	32 —	31,05	1.440,05
paga per 10 ore .	1.512 —	32 —	34,05	1.578,05

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 741.

Norme sul trattamento di mensa del personale dipendente dalle imprese delle confezioni in serie della provincia di Bologna e dalle imprese dell'abbigliamento delle provincie di Modena e Torino.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87 comma quinto, della Costituzione

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741 che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo collettivo nazionale 22 luglio 1947 per le mense aziendali

Visto, per la provincia di Bologna, l'accordo collettivo 8 ottobre 1947 per l'indennità sostitutiva di mensa per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti la industria delle confezioni in serie, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro Sindacato Abbigliamento ; al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. :

Visto, per la provincia di Modena, l'accordo collettivo 20 settembre 1952 per l'indennità sostitutiva di mensa per gli operai addetti all'industria dell'abbigliamento, stipulato tra l'Associazione Industriali Industriali dell'Abbigliamento e delle Maglierie e la Camera Confederale del Lavoro Federazione Abbigliamento l'Unione Sindacale Provinciale Federazione Unitaria Lavoratori Abbigliamento :

Visto, per la provincia di Torino, l'accordo collettivo 15 gennaio 1949, per l'indennità di mensa per il personale addetto all'industria dell'abbigliamento, stipulato tra l'Unione Industriale Associazione Provinciale Industriale dell'Abbigliamento e la Camera del Lavoro, Sindacato Provinciale Lavoratori dell'Abbigliamento, l'Unione Liberi Sindacati Lavoratori:

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 della provincia di Bologna, in data 21 luglio 1960, n. 13 della provincia di Modena, in data 2 febbraio 1960, n. 12 della provincia di Torino, in data 15 maggio 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Bologna, l'accordo collettivo 8 ottobre 1947, relativo alla indennità sostitutiva di mensa per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'industria delle confezioni in serie;

— per la provincia di Modena, l'accordo collettivo 20 settembre 1952, relativo alla indennità sostitutiva di mensa per gli operai addetti all'industria dell'abbigliamento:

— per la provincia di Torino, l'accordo collettivo 15 gennaio 1949, relativo alla indennità di mensa per il personale addetto all'industria dell'abbigliamento;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese delle confezioni in serie della provincia di Bologna e dalle imprese dell'abbigliamento delle provincie di Modena e Torino.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *giugno* 1962

Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 22. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 8 OTTOBRE 1947 PER LA INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLE CONFEZIONI IN SERIE NELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Addì 8 ottobre 1947, in Bologna,

tra

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Bologna (Sezione Confezioni in Serie)

e

la Camera Confederale del Lavoro Sindacato « Abbigliamento »;

in applicazione di quanto disposto dall'art. 2 dell'accordo 22 luglio 1947 stipulato fra l'Associazione Italiana degli Industriali dell'Abbigliamento e la Federazione Italiana Lavoratori dell'Abbigliamento.

Viene stabilito quanto segue:

1. L'indennità sostitutiva di mensa per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'industria delle Confezioni in Serie viene elevata a L. 30 giornaliere e verrà corrisposta secondo le modalità in vigore per l'industria.

2. La nuova misura dell'indennità sostitutiva di mensa di cui al punto 1, sostituisce quelle precedentemente in vigore e verrà assorbita da eventuali aumenti che potranno essere stabiliti in sede nazionale e provinciale all'indennità sostitutiva di mensa attualmente in atto per le altre categorie dell'industria.

3. Il presente accordo deve trovare applicazione dal 1° ottobre 1947

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 20 SETTEMBRE 1952 PER L'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA INDUSTRIA DELL'ABBIGLIAMENTO DELLA PROVINCIA DI MODENA

Addì 20 settembre 1952, presso l'Associazione degli Industriali della Provincia di Modena

tra

gli INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO E DELLE MAGLIERIE rappresentati dal sig. *Silvestri* rag. *Cesare*, assistito dal sig. *Armando Marcoaldi*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO FEDERAZIONE ABBIGLIAMENTO, nella persona del sig. *Mario Villani*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO, nella persona del sig. *Tizio Corradi*

visti i contratti nazionali vigenti che prevedono, là ove non esista la mensa, una indennità sostitutiva da concordarsi localmente dalle Organizzazioni sindacali competenti

si conviene quanto segue:

con decorrenza dal 1° luglio 1952, le aziende che non hanno la mensa corrisponderanno a ciascun dipendente una indennità sostitutiva ragguagliata a L. 30 (trenta) per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

Il presente accordo ha la stessa durata dei relativi contratti nazionali di lavoro e per quanto riguarda la sua disdetta ne seguirà le sorti.

Associazione Industriali

Camera Confederale del Lavoro

Unione Sindacale Provinciale

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 15 GENNAIO 1949 RELATIVO ALL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA, PER IL PERSONALE ADDETTO ALL'INDUSTRIA DELLO ABBIGLIAMENTO DELLA PROVINCIA DI TORINO

Addì 15 gennaio 1949, in Torino,

tra

l'UNIONE INDUSTRIALE ASSOCIAZIONE PROVINCIALE INDUSTRIALE DELL'ABBIGLIAMENTO,

la CAMERA DEL LAVORO, SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO,

e

l'UNIONE LIBERI SINDACATI LAVORATORI,

si è stipulato il presente accordo:

Art. 1.

Le Aziende ovunque sia possibile utilizzare convenientemente le assegnazioni degli Enti preposti alla alimentazione, istituiranno ed organizzeranno delle mense, per la somministrazione di un piatto caldo nei giorni di effettivo lavoro.

Art. 2.

Ove la costituzione delle mense ed il loro funzionamento trovino ostacolo obiettivo nella situazione di fatto, sarà corrisposta limitatamente ai giorni od alla frazione dei giorni di lavoro effettivo una indennità sostitutiva di L. 30.

Art. 3.

L'indennità di cui sopra è dovuta anche ai lavoratori di quelle aziende che avendo costituito la mensa, si trovassero nella provvisoria impossibilità di farla funzionare, ed a quei lavoratori che non possono usufruire della mensa per esigenze di lavoro.

Art. 4.

Nessuna indennità è dovuta al lavoratore che rinuncia alla mensa laddove questa è regolarmente costituita e funzionante.

Art. 5.

Ove esistano condizioni più vantaggiose a favore dei lavoratori, queste dovranno essere mantenute.

Art. 6.

Se la materia di cui al presente accordo venisse disciplinata da un concordato interconfederale o da corrispondenti istituzioni governative, le parti si rimetteranno senz'altro alle determinazioni che in detto concordato o disposizioni saranno comunque fissate, decadendo automaticamente quanto convenuto con il presente accordo.

Art. 7

Il presente accordo decorrerà dal 1° gennaio 1949 e scadrà il 31 dicembre 1949. Successivamente e qualora una delle parti non abbia dato disdetta almeno due mesi prima dalla data di scadenza con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, l'accordo si intenderà confermato per un uguale periodo di tempo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 742.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Alessandria, Asti, Novara, Torino e Vercelli.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Alessandria:

il contratto collettivo 18 maggio 1959, per i salariati fissi dell'agricoltura, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, la Liberbraccianti Provinciale; al quale ha aderito, in data 24 maggio 1959, il Sindacato Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli della Cisnalterra;

il contratto collettivo 18 maggio 1959, per i braccianti fissi, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto in pari data; al quale ha aderito, in data 24 maggio 1959, il Sindacato Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli della Cisnalterra;

il contratto collettivo 18 maggio 1959, per i braccianti avventizi e obbligati, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto in pari data; al quale ha aderito, in data 24 maggio 1959, il Sindacato Braccianti e Salariati Agricoli della Cisnalterra;

Visti, per la provincia di Asti:

il contratto collettivo 2 dicembre 1950, e relativa tabella, per i braccianti agricoli avventizi e semifissi, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Proprietari Conduttori e l'Unione Sindacale Provinciale, la Confederterra Provinciale;

il contratto collettivo 3 giugno 1952, e relativa tabella, per i salariati e i garzoni di campagna, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Piccoli Proprietari Conduttori e la Federazione Italiana Salariati e Braccianti, la Federazione Salariati e Braccianti Agricoli;

l'accordo collettivo 13 marzo 1957, per i braccianti agricoli, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Piccoli Proprietari Conduttori e l'Unione Sindacale Provinciale, la Confederterra Provinciale, l'Unione Italiana Lavoratori;

il contratto collettivo 2 luglio 1959, per i lavoratori addetti ai lavori di mietitura e trebbiatura, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo 13 marzo 1957;

Visti, per la provincia di Novara:

l'accordo collettivo 16 gennaio 1953 di scala mobile per i braccianti avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori e la Federbraccianti Provinciale, l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.), l'Unione Italiana Lavoratori; al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro (C.I.S.N.A.L.);

l'accordo collettivo 2 ottobre 1953 di scala mobile per i salariati agricoli, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto 16 gennaio 1953; al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro (C.I.S.N.A.L.);

il contratto collettivo 4 giugno 1954, per la manodopera addetta ai lavori di giardinaggio e delle colture di piante da fiori e da frutta, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori e l'Unione Sindacale Provinciale; al quale hanno aderito la Federbraccianti Provinciale, la Unione Italiana del Lavoro, l'Unione Provinciale del Lavoro (C.I.S.N.A.L.);

l'accordo collettivo 30 giugno 1959, per gli addetti ai lavori di mietitura e trebbiatura del grano, della segala, dell'avena, del miglio, dell'orzo ed ai lavori di trebbiatura del trifoglio e del ravettone, stipulato tra la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, la Sezione Affittuari Conduttori e la Federbraccianti Provinciale (C.G.I.L.), la Liberterra Provinciale (C.I.S.L.) la U.I.L. (Terra Provinciale);

Visti, per la provincia di Torino:

il contratto collettivo 18 giugno 1952, per i braccianti avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, la U.I.L. (Terra Provinciale), la Liberterra Provinciale; al quale ha aderito il Sindacato Salariati e Braccianti (C.I.S.N.A.L.);

il contratto collettivo 28 maggio 1955, per i salariati fissi e i garzoni di campagna, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto 18 giugno 1952; al quale ha aderito il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti (C.I.S.N.A.L.);

l'accordo collettivo 12 marzo 1957, per i braccianti avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la C.I.S.L. (Terra Provinciale), la U.I.L. (Terra Provinciale), la Federterra Provinciale; al quale ha aderito il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti (C.I.S.N.A.L.);

l'accordo collettivo 5 settembre 1957 per i margari e i salariati fissi, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo 12 marzo 1957; al quale ha aderito il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti C.I.S.N.A.L. ;

l'accordo collettivo 9 ottobre 1957 e relative tabelle, per i salariati fissi e i garzoni di campagna, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, la U.I.L. Terra Provinciale , la Liberterra Provinciale; al quale ha aderito il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti C.I.S.N.A.L. ;

l'accordo collettivo 10 settembre 1958, e relative tabelle, per i lavoratori agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la C.I.S.L. Terra Provinciale , la U.I.L. Terra Provinciale , la Federterra Provinciale; al quale ha aderito il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti C.I.S.N.A.L. ;

Visti, per la provincia di Vercelli:

il contratto collettivo 2 febbraio 1952 per i garzoni di campagna, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, l'Unione Sindacale Provinciale;

il contratto collettivo 23 marzo 1959, per i salariati fissi, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Provinciale Sindacale C.I.S.L. , al quale ha aderito la Federbraccianti Provinciale C.G.I.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 della provincia di Alessandria, in data 20 giugno 1960, n. 4 della provincia di Asti, in data 20 maggio 1960, n. 7 della provincia di Asti, in data 20 maggio 1960, n. 8 della provincia di Asti, in data 20 maggio 1960, n. 10 della provincia di Asti, in data 11 luglio 1960, n. 1 della provincia di Novara, in data 21 maggio 1960, n. 19 della provincia di Torino, in data 30 maggio 1960, n. 24 della provincia di Torino, in data 30 maggio 1960, n. 1 della provincia di Vercelli, in data 22 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

per la provincia di Alessandria, il contratto collettivo 18 maggio 1959, per i salariati fissi dell'agricoltura, il contratto collettivo 18 maggio 1959, per i braccianti fissi, il contratto collettivo 18 maggio 1959, per i braccianti avventizi e obbligati;

per la provincia di Asti, il contratto collettivo 2 dicembre 1950, per i braccianti agricoli avventizi e semifissi, il contratto collettivo 3 giugno 1952, per i salariati e garzoni di campagna, l'accordo collettivo 13 marzo 1957 per i braccianti agricoli, il contratto collettivo 2 luglio 1959, per i lavoratori addetti ai lavori di mietitura e trebbiatura;

per la provincia di Novara, l'accordo collettivo 16 gennaio 1953 di scala mobile per i braccianti avventizi, l'accordo collettivo 2 ottobre 1953 di scala mobile per i salariati agricoli, il contratto collettivo 1 giugno 1954, per la manodopera addetta ai lavori di giardinaggio e delle colture di piante da fiori e da frutta, l'accordo collettivo 30 giugno 1959, per gli addetti ai lavori di mietitura e trebbiatura del grano, della segala, dell'avena, del miglio, dell'orzo ed ai lavori di trebbiatura del trifoglio e del ravettone;

per la provincia di Torino, il contratto collettivo 18 giugno 1952, per i braccianti avventizi, il contratto collettivo 28 maggio 1955, per i salariati fissi e garzoni di campagna, l'accordo collettivo 12 marzo 1957 per i braccianti avventizi, l'accordo collettivo 5 settembre 1957 per i margari e i salariati fissi, l'accordo collettivo 9 ottobre 1957, per i salariati fissi e i garzoni di campagna, l'accordo collettivo 10 settembre 1958, per i lavoratori agricoli;

per la provincia di Vercelli, il contratto collettivo 2 febbraio 1952, per i garzoni di campagna, il contratto collettivo 23 marzo 1959, per i salariati fissi;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori agricoli considerati nei contratti ed accordi annessi, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Alessandria, Asti, Novara, Torino e Vercelli.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 2. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 18 MAGGIO 1959 PER I SALARIATI FISSI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Addì 18 maggio 1959, nella sede dell'Unione Provinciale Agricoltori in Alessandria,

tra

l'Unione Provinciale Agricoltori, rappresentata dal dott. *Enrico Barbieri*, Presidente, in nome e per conto delle Sezioni provinciali di categoria interessate, assistito dal geom. *Emilio Rostagno*, Direttore:

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal comm. *Giovanni Traversa*, Presidente, assistito dal geom. *Franco Rosso*,

e

la Federbraccianti Provinciale, rappresentata dal signor *Giacomo Fiore*, Segretario, assistito dai signori *Giuseppe Vignolo*, Segretario della Camera del Lavoro Provinciale, *Mario Ricci* e *Carlo Biscussi*,

la Liberbraccianti Provinciale, rappresentata dal signor *Francesco Ferraris*,

si è stipulato, in armonia con le norme contenute nel Patto nazionale 31 luglio 1951 il presente Contratto collettivo provinciale di lavoro per salariati fissi della agricoltura della provincia di Alessandria per l'annata agraria 1958-1959.

Art 1

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente Contratto collettivo di lavoro regola i rapporti tra i datori di lavoro agricolo ed i salariati fissi della provincia di Alessandria. Ha vigore dall'11 novembre 1958 al 10 novembre 1959.

Si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con R.R., almeno quattro mesi prima della sua scadenza.

La parte disdettante dovrà comunicare alla controparte le sue proposte contemporaneamente alla disdetta e la discussione dovrà iniziarsi tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta, il presente Contratto resterà in vigore fino a che sia sostituito da successivo contratto.

Art. 2.

DEFINIZIONE DI SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato da un contratto individuale a termine, di durata normalmente non inferiore a un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede fruendo dell'abitazione ed annessi, e la cui retribuzione, riferita di regola ad un anno, viene corrisposta mensilmente a norma del presente contratto provinciale.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato all'atto della assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'articolo successivo.

In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito nel presente Contratto collettivo provinciale.

Art. 5.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Sul libretto sindacale di lavoro — il cui modello è allegato al presente contratto — il datore di lavoro è tenuto ad effettuare le registrazioni ivi previste e ad aggiornarle in coincidenza col periodo di paga.

Il libretto è compilato in duplice copia, una per ciascuna delle parti.

Gli interessati ritirano il proprio libretto presso le rispettive Organizzazioni.

Art. 6.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533 e dalla legge 26 novembre 1955, n. 1161.

Alla scadenza il contratto individuale si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro, controfirmata dalle parti, oppure mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 7.

MANSIONI

Capi: Si considerano capi quei lavoratori, assunti come tali nelle diverse categorie, o a detta mansione stabilmente adibiti nel corso del rapporto, che abbiano altro personale in sottordine, ad eccezione dei bergamini che sono considerati capi anche se soli nella rispettiva categoria. Il lavoratore con attribuzione di capo deve predisporre gli uomini per i lavori da eseguire in azienda e prende parte attiva con gli uomini stessi al lavoro assumendosi la responsabilità del buon esito di esso.

Bergamini: Attendono alla cura e alla custodia del bestiame, sia da latte che da allevamento, alla mungitura delle vacche ed al governo dei vitelli nonchè a tutti i lavori della stalla; assistono ai parti; devono essere presenti al richiamo del capo o di chi per esso, anche di notte; provvedere a turno al maneggio della pompa, lavarsi accuratamente le mani e lavare le mammelle delle vacche prima della mungitura, strigliare e spazzolare le bestie in consegna, abbeverarle nei tempi prescritti, adottare le necessarie precauzioni perchè non si attruppino, nè si feriscano, custodire, curare e pulire i secchi e secchioni del latte, raffreddare, se richieste, con pompa a mano, il latte munto, aiutare nel caricamento il conducente del latte, attendere al pascolo nel periodo indicato dal datore di lavoro, scaricare ed allargare l'erba perchè non si riscaldi, preparare la razione dei mangimi compreso il trasporto dei foraggi dai silos, sistemare il letame in concimaia, ecc.

I bergamini dovranno accudire al governo di 17 vacche in normale rotazione più il toro se la stalla è fornita di tazzette; di 16 capi più il toro se l'acqua viene sollevata meccanicamente, di capi 15 più il toro se l'acqua viene sollevata con pompa azionata a mano. La normale rotazione delle lattifere non è prescritta allorchè si pratica la mungitura meccanica. Le manze si computano in ragione di due per una vacca. Qualora al mungitore sia posto l'obbligo di provvedere al taglio dell'erba le vacche sono limitate a 12, ferme restando le diminuzioni per quanto riguarda il sollevamento meccanico o con pompa a mano dell'acqua, oppure 22 manze oltre i tre anni qualora non abbiano in consegna il carico delle vacche lattifere prescritte.

Le ore impiegate per il pascolo e semprechè questo avvenga in luogo privo di apposito recinto, saranno compensate in ragioni di L. 8 al giorno per ogni vacca.

Manzolai: Al manzolaio spetta il compito dei seguenti lavori: il governo e custodia di 35 capi in rotazione se la stalla è fornita di tazzette; capi 33 se l'acqua viene sollevata meccanicamente e capi 30 se l'acqua viene sollevata con pompa a mano, lo scarico e la conservazione dei foraggi, la preparazione ed il trasporto dei foraggi dai silos, semprechè questi siano in prossimità della cascina; la preparazione e somministrazione dei mangimi, attendere al pascolo, l'abbeveramento del bestiame in cascina, la prestazione durante la cura dei capi colpiti da epidemia, la sorveglianza notturna della stalla.

Le ore impiegate per il pascolo saranno compensate in ragione di L. 4 al giorno per ogni capo. L'indennità non è dovuta quando è adottato apposito recinto.

Cavallanti e bifolchi: Spetta ai cavallanti e bifolchi il carreggio di tutti i prodotti dentro e fuori azienda con l'obbligo di partecipare al carico e scarico, alla preparazione del terreno, all'uso delle macchine, all'assestamento dei foraggi e dei lettimi in appositi cumuli tanto in cascina che fuori.

I cavallanti hanno di norma in consegna due cavalli; i bifolchi di norma, due buoi o due mucche non lattifere. Uno o più buoi possono essere sostituiti da manzi o manze intendendosi che due manzi equivalgono ad un bue. I suddetti salariati attendono al governo ed alla cura dei capi in consegna, alla pulizia della stalla ed al trasporto dei foraggi dai silos, trasporto e riordino del letame in concimaia. Le dette prestazioni di stalla, come di consuetudine sono eseguite oltre il normale orario. Pertanto è previsto per esse l'apposito compenso straordinario di cui all'art. 22 del presente contratto.

Falegnami, fabbri e trattoristi: I falegnami e fabbri provvedono alle riparazioni di carri ed attrezzi ed in genere attendono alle mansioni proprie della loro qualifica. I trattoristi sono assegnati ad altri lavori quando non comandati alla guida della macchina.

Art. 8.

CAMBIO DI MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui più vantaggioso, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito. Si considera acquisita la stabilità della nuova qualifica trascorsi che siano tre mesi dal giorno in cui il lavoratore è stato assegnato alla nuova attività.

Art. 9.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto dalle sue spettanze.

La valutazione del danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare di questo deve essere contestato al lavoratore prima di effettuare l'addebito.

Art 10.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del salariato fisso è sempre fatta con un periodo di prova la cui durata è fissata in 30 giorni.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere in qualunque momento il contratto senza preavviso. Il lavoratore che non venga confermato o non intenda per sua volontà rimanere in servizio avrà diritto alla corresponsione del solo salario per i giorni di lavoro prestati, in base alle tariffe previste per la categoria di appartenenza.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro o il lavoratore abbia fatto alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore stesso si intende praticamente confermato e la retribuzione non potrà essere inferiore a quella stabilita per la categoria alla quale viene assegnato.

In caso di conferma il periodo di prova verrà computato a tutti gli effetti della anzianità di servizio.

Art 11

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art 12.

ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro non può eccedere le otto ore giornaliere salvo nel periodo di più intensi lavori e per non più di tre mesi all'anno, in cui potrà essere maggiorato di un'ora.

L'orario ordinario di lavoro è così distribuito nei vari mesi dell'anno:

novembre: 7 ore; dicembre: 7 ore; gennaio: 7 ore; febbraio: 8 ore; marzo: 8 ore; aprile: 8 ore; 1-15 maggio: 8 ore; 16-31 maggio, giugno, luglio, 1-15 agosto: 9 ore; 16-31 agosto, settembre, ottobre: ore 8.

Per prestazione d'opera si deve intendere quella eseguita effettivamente sul posto di lavoro. Qualora questo disti dall'abitazione sino a 15 minuti di cammino, il lavoratore compirà il percorso di andata e ritorno fuori orario; se la distanza è superiore, l'eccedenza sarà a carico del datore di lavoro.

E' in facoltà del datore di lavoro distribuire l'orario di lavoro giornaliero secondo le esigenze delle colture aziendali sempreché il numero delle ore non superi il limite sopra stabilito per i vari mesi, attuando di regola l'interruzione per il pasto principale. I salariati addetti al bestiame, in considerazione del carattere discontinuo delle loro prestazioni, eseguono la media annuale di otto ore giornaliere di effettivo lavoro con l'attendere alle mansioni inerenti ai capi ad essi in consegna, come stabilito dall'art. 7.

Art 13.

MARTELLATURA DELLA FALCE

La martellatura della falce dovrà essere fatta fuori orario a carico del lavoratore una volta al giorno; le successive saranno a carico del datore di lavoro.

Art 14

INTERRUZIONI DI LAVORO ED EVENTUALI RICUPERI

Nel caso in cui, per intemperia od altre cause di forza maggiore, non fosse possibile nella giornata eseguire l'intero orario normale, è ammesso il ricupero nel termine di 15 giornate successive all'avvenuta sospensione di lavoro, elevando l'orario giornaliero fino a un massimo di un'ora rispetto a quello normale.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario previsto dall'art. 12;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, di cui all'art. 17.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, salvo casi di cui al seguente comma.

Non si fa luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cade in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del salariato in base alle mansioni affidategli o per le quali siano previste particolari tariffe.

In applicazione del disposto dell'art. 5, fra il datore di lavoro (o chi per esso) ed il salariato viene quindicinalmente o mensilmente verificata la concordanza delle ore straordinarie da registrarsi nelle apposite pagine del libretto sindacale ed il lavoratore può esigere il relativo compenso in occasione del prossimo periodo di paga.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione oraria sono le seguenti:

lavoro straordinario	20 %
lavoro notturno e festivo	40 %

Le prestazioni eseguite dai bergamini e manzolai nei giorni di riposo settimanale o festivo sono compensate con la retribuzione ordinaria maggiorata del 25%.

Art. 16.

RIPOSO SETTIMANALE

Il salariato ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

I salariati addetti alla cura e governo del bestiame (bergamini, manzolai, cavallanti e bifolchi) sono tuttavia tenuti a svolgere la loro attività limitatamente alle mansioni tassative, anche nel giorno di riposo. A tale titolo ai bergamini e manzolai viene corrisposto per le ore prestate, il compenso ordinario con la maggiorazione di cui all'ultimo comma dell'art. 15. Ai cavallanti e bifolchi spetta il compenso straordinario previsto dall'art. 22. Ove la situazione aziendale lo consenta, il datore di lavoro può stabilire turni di riposo settimanale, distribuendoli in accordo col personale interessato.

Qualora, per esigenze dell'azienda ed in via eccezionale, non sia possibile concedere il riposo settimanale ai salariati addetti ai campi, essi avranno diritto al compenso stabilito per il lavoro festivo.

Art. 17

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche;

b) le festività nazionali stabilite dalla legge (25 aprile; 1° maggio; 2 giugno; 4 novembre):

c) le seguenti ricorrenze:

1) il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno di S. Giuseppe,
4) il lunedì dopo Pasqua;
5) il giorno dell'Ascensione;
6) il giorno del Corpus Domini,
7) il 29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
8) il 15 agosto: giorno dell'Assunzione della B. V Maria;
9) il 1° novembre: Ognissanti;
10) l'8 dicembre: giorno dell'Immacolata Concezione;
11) il 25 dicembre: giorno di Natale;
12) il 26 dicembre: giorno di S. Stefano;
13) Festa del Patrono del luogo.

Art. 18.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione individuale del salariato fisso si compone dei seguenti elementi:

a) denaro (comprensivo di paga base e contingenza;

b) generi in natura.

Art. 19.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione degli uomini, donne e ragazzi per età e sesso è determinata nel modo seguente:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100%.
dai 17 ai 18 anni 80% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni 75% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni 60% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni 50% dell'unità piena uomo;

Donne:

dai 17 ai 55 anni 70% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni 62% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni 55% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni 50% dell'unità piena uomo.

Art. 20.

SPECIFICA DELLA RETRIBUZIONE

Il salario annuo spettante al lavoratore di età dai 18 ai 65 anni compiuti è così fissato:

a) *in denaro*: L. 150.000. Tale importo — comprensivo della paga base (L. 12.000) e dell'indennità di contingenza — si intende riferito all'11 novembre 1958 ed è soggetto alle successive variazioni bimestrali, in più od in meno, da conteggiarsi in sede di liquidazione annuale, a norma del vigente accordo nazionale per la scala mobile in agricoltura e relativo accordo applicativo provinciale;

b) *in natura*: grano q.li 10, meliga q.li 10, vino hl. 5.

Per i salariati inferiori agli anni 18 si applicano le percentuali di cui all'articolo precedente, tanto sulla parte in denaro che sui generi in natura. Agli uomini di età superiore ai 65 anni compiuti spetta il trattamento pari a quello dei ragazzi dai 17 ai 18 anni compiuti.

I *bergamini* hanno inoltre diritto alla somministrazione di *un litro di latte* al giorno come integrazione del salario.

I generi in natura sono di regola quelli prodotti dall'azienda, stagionati, mercantili e di buona qualità. Il vino deve avere una gradazione alcoolica non inferiore al 9° Qualora sia di gradazione superiore ai dieci gradi, si conteggia la riduzione proporzionale ai gradi eccedenti.

Il datore di lavoro che non sia in grado di corrispondere il vino, dovrà pagarlo al prezzo accertato dalle Organizzazioni contraenti. Tra datore di lavoro e lavoratore è peraltro ammesso di concordare altra derrata in natura di produzione dell'azienda e di equivalente valore complessivo, da corrispondersi in luogo del vino.

Le derrate in natura vengono corrisposte in rate mensili anticipate, il denaro, in rate mensili posticipate, commisurate in dodicesimi dell'ammontare iniziale, salvo conguaglio a fine annata.

Qualora il salariato venga assunto durante il mese, il pagamento delle giornate prestate deve essere liquidato ugualmente a fine mese.

Entro il 20 ottobre le Organizzazioni contraenti accertano di comune accordo le variazioni del salario in denaro per scala mobile di cui a lettera *a)* nonchè il prezzo dei gene[illegible] natura e valore degli annessi ai fini di determi[illegible] l'ammontare complessivo degli emolumenti e l'imp[illegible] da corrispondere in sostituzione di quanto non somministrato in natura. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto avvenga prima della determinazione dei valori dell'annata in corso, valgono quelli dell'annata precedente.

Art. 21

SERVIZI ED ANNESSI

Oltre la retribuzione individuale, la famiglia del salariato fisso ha diritto:

a) ai locali di abitazione sani ed igienici ed in ragione dei bisogni della famiglia stessa;

b) alla somministrazione di q.li 53 di legna verde e q.li 30 di legna secca da pesarsi almeno quattro mesi dopo il taglio. Ogni salariato convivente ha diritto a q.li 18,80 di legna verde oppure q.li 10 di secca. Qualora ne disponga per normali abbattimenti o scalvi, il datore di lavoro assegnerà, nel complesso del quantitativo familiare dovuto, q.li 10 di secca oppure 18 di verde di sezione non inferiore al cosidetto « tondino »;

c) all'uso del forno limitatamente al bisogno familiare.

L'uso è concesso una volta la settimana, nel giorno fissato dal datore di lavoro ed è obbligatorio per tutte le famiglie salariali dell'azienda le quali debbono usarlo accordandosi sul turno di accensione.

La legna occorrente è fornita dal datore di lavoro limitatamente al giusto uso. In mancanza del forno nell'azienda, il datore di lavoro deve pagare la spesa viva della cottura al forno più vicino;

d) ad un orto della superficie di metri quadrati 100, per il quale il datore di lavoro deve fornire il letame necessario. La famiglia ha inoltre diritto ad una porzione di terreno da seminare in campo secondo le consuetudini locali: in difetto di tale concessione, il datore di lavoro deve assegnare un orto di metri quadrati 150 anzichè di 100;

e) ad un porcile ed un pollaio;

f) un'oncia di bachi.

Il valore indicativo, attribuito annualmente dalle Organizzazioni contraenti alle suindicate concessioni di servizi ed annessi, viene conteggiato ai fini della determinazione della paga oraria valevole per il computo dell'ammontare del lavoro straordinario, festivo e notturno, delle ferie, della gratifica natalizia e delle trattenute per malattia o per altre assenze non retribuite.

Fermo restando che gli anzidetti servizi ed annessi si intendono assegnati indivisibilmente alla famiglia salariale, il valore indicativo viene attribuito ai singoli componenti secondo le percentuali di cui al precedente articolo 19, senza che questo costituisca per i componenti stessi alcun diritto alla estensione del godimento delle prestazioni in natura quali sopra sono elencate.

Art. 22

COMPENSO PER GOVERNO BESTIAME A BIFOLCHI E CAVALLANTI

Le prestazioni di stalla effettuate da cavallanti e bifolchi nei giorni feriali a mente dell'art. 7 e nei giorni festivi per cura e governo dei capi in consegna, poichè discontinue, sono retribuite con riferimento a capo col seguente apposito compenso straordinario mensile, comprensivo della maggiorazione per lavoro straordinario e festivo (art. 16):

fino a due cavalli, L. 1500 ciascuno; per ogni cavallo in più, L. 1700. Fino a due buoi (o mucche non lattifere), L. 1000 ciascuno (manzi L. 500 ciascuno); per ogni capo grosso eventualmente in più L. 1200, (manzi L. 600 ciascuno); lattifere da mungere L. 1600 ciascuna.

Se il bestiame è abbeverato con acqua pompata a mano i compensi di cui sopra — limitatamente ai capi eccedenti il carico normale — sono maggiorati di L. 50.

I capi in consegna vanno registrati sul libretto sindacale aggiornando le successive variazioni. Mensilmente ne è verificata la concordanza col salariato il quale può esigere il relativo compenso in coincidenza col periodo di paga.

Art. 23.

AUMENTO O DIMINUZIONE DEL CARICO BESTIAME AI BERGAMINI E MANZOLAI

Per ogni mucca eventualmente in consegna oltre il carico normale di cui all'art. 7, spetta al bergamino un compenso pari ad un diciassettesimo, un sedicesimo od un quindicesimo rispettivamente, del salario globale.

I vitelli sino al 60° giorno di età sono considerati parte integrante del carico normale. Dal 61° ai 120 giorni è concesso al bergamino un compenso pari ad 1/4 di quello stabilito per una manza e dal 121° giorno al 180° giorno, pari alla metà. Oltre i 180 giorni il compenso è pari a quello della manza.

Al manzolaio per ogni capo in eccedenza sul carico normale di cui all'art. 7 spetta il compenso, rispettivamente, di un trentacinquesimo, un trentatreesimo ad un trentesimo del salario globale. Circa i vitelli, si applica la norma di cui sopra stabilita per i bergamini.

Se invece durante l'anno il carico di bestiame viene ad essere inferiore a quello normale, il salariato deve prestare la sua opera fuori stalla in altri lavori della azienda nelle misure seguenti:

il bergamino un'ora per ogni coppia di vacche in meno;

il manzolaio un'ora per ogni quattro capi in meno.

Art. 24.

COMPENSO SPECIALE AI CAPI

Ai salariati aventi mansione di « capo » ed assunti come tali secondo il 1° capoverso dell'art. 7, è corrisposto un compenso speciale annuo commisurato al salario globale ordinario del numero di ore di lavoro sotto indicate:

1) bergamino solo con responsabilità di capo . . . . ore 25
2) capo bergamino con uno in sott'ordine ore 30
3) per ogni bergamino in più in sott'ordine aumento di . . . . ore 10
4) capi bifolchi o cavallanti, assunti come tali . . . . ore 40

Art. 25.

INDENNITÀ SPECIALE PER TRATTORISTI

Ai salariati con mansioni di trattorista, se muniti di patente di guida di 2° grado con abilitazione a motori Diesel, è corrisposta una speciale indennità annua pari all'importo di 110 ore di lavoro a tariffa ordinaria. A quelli privi di detta patente, che siano in possesso di certificato di frequenza di corsi per trattoristi o di benserviti equipollenti, la corresponsione di cui sopra è pari all'importo di 50 ore.

Le citate indennità, distinte dalla retribuzione ordinaria, comportano l'obbligo per il salariato di accudire alla manutenzione ordinaria della macchina oltre l'orario normale di lavoro.

Art. 26.

POLLAME E SUINI

Ogni famiglia ha diritto di tenere dieci galline e di allevare una covata di trenta polli a partire dal 10 giugno.

Ogni salariato in più esistente nella famiglia potrà tenere 5 galline e 15 polli. E' proibito l'allevamento delle oche, anitre e tacchini. Qualora il pollaio non abbia recinto, i salariati avranno cura di non far danneggiare dal pollame i prodotti dell'azienda. E' in ogni caso fatto obbligo ai salariati di tenere le galline chiuse durante il periodo della semina e della mietitura. Esistendo il recinto, il pollame non dev'essere mai posto in libertà.

Ogni famiglia ha diritto di allevare un suino da ingrasso. La famiglia con due o più conviventi salariati oltre il capo-famiglia può allevare due maiali.

Art. 27.

COLTIVAZIONE IN COMPARTECIPAZIONE

Ad ogni famiglia salariale con forza lavorativa sufficiente e che li richieda, sono concessi in compartecipazione due moggetti (mq. 6.000) normalmente da coltivarsi a granoturco. Tale estensione viene maggiorata di 1000 mq. per ogni salariato convivente.

Di norma, la coltivazione è a granoturco.

In quelle aziende in cui è praticata la coltura delle bietole ed in misura sufficiente, uno dei due moggetti è coltivato a bietole.

E' in obbligo del salariato di compiere tutti i lavori inerenti la coltivazione, raccolto e ricovero del prodotto e sottoprodotti: per le bietole scollettate fino al carico sui carri.

La divisione del prodotto è in ogni caso effettuata al quarto.

Per il granoturco le spese di sgranatura e sfogliatura sono divise in ragione del prodotto. Il prezzo delle bietole viene calcolato al netto dell'indennità di trasporto.

Il conduttore che non pratica la coltivazione in compartecipazione è obbligato ad indennizzare il salariato in ragione di kg. 275 di granoturco. Il corrispondente valore si conteggia ai fini della determinazione del salario globale.

Il salariato che rinunci alla coltivazione in compartecipazione non ha diritto ad alcuna indennità.

Art. 28.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno spetta al termine di ogni annata agraria una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate di salario globale.

Tale gratifica è frazionabile in dodicesimi in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 29.

MALATTIA E INFORTUNIO

Il salariato fisso infortunato sul lavoro o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di cui all'art. 38 nonchè dei dodicesimi della gratifica natalizia e della indennità sostitutiva delle ferie, maturati alla data della risoluzione del rapporto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il lavoratore continua ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio, della legna e della compartecipazione, se precedentemente goduti.

In caso di necessità di pronto soccorso e di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Fermo restando il diritto del salariato alle prestazioni assicurative di legge dovute dall'Istituto assicuratore, in caso di infortunio e conseguente inabilità del salariato qualora l'indennità temporanea corrisposta all'infortunato dall'I.N.A.I.L. risulti inferiore al salario normale, il datore di lavoro la completerà sino a trenta giorni. Oltre i 30 giorni e fin ad un massimo di 60 giorni, l'impegno di tale integrazione, ove permanga, è però limitato alla concorrenza della metà del salario.

Il trattamento economico per caso di malattia è a totale carico della Mutua malattia.

Nel caso di prolungata malattia spetta ugualmente al lavoratore, ed in caso di morte di questi alla sua famiglia, il godimento gratuito per l'annata in corso della casa e degli altri annessi sopra indicati.

Qualora il datore di lavoro, per necessità di locali, debba fornire alla famiglia del salariato defunto alloggio fuori dell'azienda e quindi la famiglia stessa non possa godere fino al termine dell'annata agraria dell'orto, del pollaio, porcile e legna, le Organizzazioni contraenti, mancando l'accordo fra le parti, stabiliscono caso per caso le indennità da corrispondersi.

Durante il periodo di malattia il datore di lavoro continua inoltre a corrispondere al prezzo stabilito dalle Organizzazioni i generi in natura semprechè possa trattenerne l'importo dopo il rientro in servizio del lavoratore o comunque in sede di liquidazione annuale di spettanze. Ove difetti tale possibilità, i generi debbono essere pagati di volta in volta.

Art. 30.

DIARIE

Il salariato che per necessità di servizio consumi i pasti fuori azienda, ha diritto ad una diaria di L. 300 più un litro di vino per ogni pasto, oltre la rifusione delle spese qualora sia costretto a rimanere fuori azienda.

Art. 31

FERIE

Ogni salariato ha diritto a nove giorni di ferie divise in due periodi di cui uno di cinque giorni *consecutivi* a discrezione del datore di lavoro e l'altro di quattro giorni a discrezione del salariato esclusi i periodi di punta dei lavori.

Si precisa che i nove giorni dovranno dare un complessivo di 72 ore.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Art 32.

PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge.

Art. 33.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 34.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni 7 retribuito, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Ha altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 35.

SERVIZIO MILITARE

Il trattamento ai salariati in caso di chiamata o di richiamo alle armi è quello stabilito dalle leggi vigenti.

Art. 36.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per credito di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 37

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro o chi per esso debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Il lavoratore dovrà essere attivo e disciplinato agli ordini ricevuti. Il datore di lavoro dovrà considerare nel lavoratore il proprio collaboratore e colui che con la propria opera rende possibile la produzione.

Le eventuali infrazioni alla disciplina da parte del lavoratore saranno punite a seconda della loro gravità nel seguente modo:

1) Con la multa di un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

a) che, senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza.

2) Con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva e di maggiore gravità delle mancanze di cui al paragrafo 1).

3) Con il licenziamento immediato senza preavviso ed indennità nei casi seguenti:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o rappresentante dell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili ed al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

d) condanna penale per reati comuni;

e) recidiva delle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dal paragrafo 2);

f) in tutti gli altri casi di gravità che non consentono la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

4) Con la ritenuta da parte del datore di lavoro ed a suo favore dell'importo di 15 giornate di salario nel caso che il salariato tronchi arbitrariamente il rapporto di lavoro.

L'importo delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni, sarà versato su un conto che verrà indicato dalle Organizzazioni dei lavoratori agricoli.

La notifica dei provvedimenti disciplinari verrà fatta entro due giorni dall'avvenuta conoscenza del fatto con apposita annotazione sul libretto personale in caso di multa o sospensione. Il licenziamento verrà fatto mediante lettera raccomandata.

Qualora il salariato rifiuti di consegnare il libretto, il rifiuto sarà considerato come mancanza punibile e prevista dal paragrafo 1) ed in questo caso il datore di lavoro notificherà il provvedimento con lettera raccomandata.

Contro le sanzioni disciplinari intimate, che diventano provvisoriamente esecutive, il salariato ha diritto di ricorso alla propria Organizzazione per la instaurazione della relativa controversia entro 15 giorni dalla registrazione sul libretto personale o della notifica.

Passato tale termine senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Il licenziamento diventato definitivo rende obbligatorio per il salariato colpito l'abbandono del fondo entro 15 giorni lasciando liberi i locali, annessi e connessi, di persone e di cose anche interposte salvo disposizioni diverse del Magistrato.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Con decorrenza dell'annata agraria 1950-51, in caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato una indennità pari a cinque giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda posteriormente all'11 novembre 1950. Ai salariati già in servizio anteriormente all'annata agraria 1950-51, per il periodo maturato prima di tale annata è dovuta la indennità solo in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro ed in ragione di tre giornate di retribuzione per ogni anno anteriore al 28 febbraio 1946 e di quattro giornate per ogni anno dal 1° marzo 1946 all'11 novembre 1950.

Le suddette indennità non sono dovute al lavoratore che sia licenziato in tronco per fatto o colpa di lui o che si sia dimissionato fuori termine od abbia troncato arbitrariamente il rapporto.

La retribuzione da prendere a base per la determinazione dell'indennità è quella ultima a cui il lavoratore ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione si computa per dodicesimi anche per le eventuali frazioni d'anno.

In caso di morte del salariato l'indennità di cui sopra è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 C. C. La famiglia conserva l'uso dell'abitazione occupata, o di altra corrispondente, nonchè degli annessi, fino al termine dell'annata agraria in corso.

Art. 39.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali saranno risolte, possibilmente in prima istanza, tra i prestatori d'opera ed i datori di lavoro. In caso di mancato accordo le parti si rivolgeranno alle rispettive Organizzazioni le quali avranno cura di mettersi in contatto allo scopo di esperire il tentativo di conciliazione sindacale.

Le eventuali controversie di carattere collettivo, originate dall'applicazione e dalla interpretazione del presente contratto, saranno senz'altro esaminate dalle Organizzazioni contraenti che si impegnano di trattare con reciproco spirito di comprensione.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 18 MAGGIO 1959 PER I BRACCIANTI FISSI DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Addì 18 maggio 1959, nella sede dell'Unione Provinciale Agricoltori in Alessandria, piazza Libertà, 12,

tra

l'Unione Provinciale Agricoltori, rappresentata dal dott. *Enrico Barbieri*, Presidente, in nome e per conto dei Sindacati Provinciali di categoria interessati, assistito dal geom. *Emilio Rostagno*, Direttore:

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal comm. *Giovanni Traversa*, Presidente, assistito dal geom. *Franco Rosso*:

e

la Federbraccianti Provinciale, rappresentata dal signor *Giacomo Fiore*, Segretario, assistito dai signori *Giuseppe Vignolo*, Segretario della Camera Provinciale del Lavoro, *Mario Ricci* e *Carlo Biscussi*:

la Liberbraccianti Provinciale, rappresentata dal signor *Francesco Ferraris* si è stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro provinciale per i braccianti fissi agricoli della provincia di Alessandria, valevole per l'annata agraria 1958-59, con decorrenza di applicazione delle tariffe dal 1° giugno 1959.

Art 1

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto collettivo di lavoro regola i rapporti di lavoro tra le aziende agricole ed i lavoratori dipendenti aventi la qualifica di bracciante fisso.

Art. 2.

DURATA E DISDETTA

Il presente Contratto avrà scadenza il 10 novembre 1959 e s'intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno almeno quattro mesi prima della sua scadenza. In caso di disdetta conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo contratto.

Art 3.

DEFINIZIONE DEL BRACCIANTE FISSO

Si considerano fissi quei braccianti assunti per tutta l'annata agraria con impegno reciproco per 300 giornate lavorative, risultante da contratto scritto.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Il contratto individuale è a termine ed il rapporto ha, di regola, inizio con l'11 novembre e scadenza il 10 novembre. I contratti individuali in deroga sono validi se ed in quanto siano più favorevoli al lavoratore.

Art. 5.

ASSUNZIONE

L'assunzione del lavoratore è disciplinata dalle vigenti norme di legge sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art 6.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Ogni lavoratore deve essere munito di regolare libretto sindacale che oltre la sua qualifica dovrà portare ben chiaro l'obbligo delle 300 giornate ed il trattamento economico di miglior favore eventualmente pattuito in deroga al presente contratto collettivo.

Il libretto di lavoro dovrà essere settimanalmente aggiornato riguardo alle ore prestate ed alla retribuzione corrisposta.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero ordinario non può eccedere le otto ore salvo dal 16 maggio al 15 agosto, periodo in cui può essere maggiorato di un'ora. La presente norma non si applica ai lavori regolamentati con contratti collettivi speciali.

Nel periodo 16 maggio 15 agosto, in ossequio alle condizioni di miglior favore per i lavoratori, l'orario ordinario sarà di otto ore in quelle aziende o località dove sia stato acquisito di fatto. Nei vari mesi dell'anno l'orario ordinario è così distribuito: novembre, dicembre e gennaio: ore 8 giornaliere; febbraio, marzo, aprile, 1-15 maggio: ore 8; 16-31 maggio, giugno, luglio, 1-15 agosto: ore 9; 16-31 agosto, settembre, ottobre: ore 8.

Art 8.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Per lavoro straordinario, che non può superare le due ore giornaliere, si intende quello svolto oltre l'orario normale ed è compensato con una maggiorazione

del 20 % sulla retribuzione ordinaria (paga base e contingenza). Fanno eccezione le ore di ricupero da effettuarsi in ragione di una al giorno nel termine della quindicina successiva. Lavoro straordinario notturno è quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba, e festivo quello eseguito nelle domeniche e feste riconosciute, ed è compensato con la maggiorazione del 40 %.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi: tutte le domeniche ed i seguenti: 1° gennaio, 6 gennaio, 19 marzo, 25 aprile, lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ascensione, Corpus Domini, 2 giugno, 29 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 4 novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, festa del Patrono del luogo.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Il bracciante fisso ha diritto di fruire di riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Art. 11

TRATTAMENTO PER FESTIVITÀ NAZIONALI, RICORRENZE INFRASETTIMANALI E LAVORI SPECIALI

In luogo del compenso previsto dalle vigenti leggi sulle festività nazionali e ricorrenze infrasettimanali nonchè quale trattamento per lavori speciali (spandimento concime, uso di falce fienaia, spurgo canali, abbattimento piante e scalvi) forfettizzato stante la difficoltà di contabilizzazione, al lavoratore viene corrisposto, in aggiunta alla paga oraria, una speciale indennità pari all'8% della retribuzione normale (paga base e contingenza). Su tale indennità non si applicano le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Con l'istituzione dell'anzidetta indennità nulla più spetta al lavoratore a titolo di festività nazionali ed infrasettimanali, se non lavora.

In caso di lavoro egli riceverà pertanto, per ogni ora prestata, la sola retribuzione normale, maggiorata della percentuale per lavoro festivo.

Art 12.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione oraria sono: la paga base e contingenza. La tariffa oraria, comprensiva dei detti elementi, nonchè dell'indennità di caro pane, è così stabilita per la base uomo 18-65 anni compiuti:

Zona unica: L. 133,76.

Per le categorie inferiori per età e per sesso, si applicano le percentuali previste dall'art. 9 del Patto nazionale braccianti.

La suddetta paga è suscettibile di variazioni in più od in meno a norma del vigente accordo nazionale di scala mobile in agricoltura in base al valore di punto stabilito dal verbale in data 23 ottobre 1952. Per il computo della paga oraria globale del lavoro ordinario, va aggiunta la percentuale di cui al precedente art. 11.

Art. 13.

FERIE

Ai braccianti fissi compete un periodo di ferie di giorni 9 da usufruirsi in due periodi: il primo di giorni 5 a scelta dell'agricoltore; il secondo di giorni 4 su richiesta del lavoratore, però non in coincidenza con i periodi dei lavori di punta dell'azienda.

In caso di retribuzione per mancato godimento, la giornata di ferie si intende di otto ore.

Art. 14.

DIARIE

Il bracciante fisso che per necessità di servizio consumi i pasti fuori azienda ha diritto ad una diaria di L. 300 più un litro di vino per ogni pasto oltre alla rifusione delle spese di eventuale pernottamento e di viaggio.

Art. 15.

NORMA DISCIPLINARE

Qualora il lavoratore tronchi il rapporto per motivi non imputabili alla controparte, il datore di lavoro ha facoltà di effettuargli una ritenuta pari all'importo di dieci giornate di retribuzione (80 ore).

Fa eccezione il caso di comprovata malattia o di infortunio, tale da giustificare l'abbandono completo del lavoro.

Art. 16.

COMPARTECIPAZIONE

Al bracciante fisso è concessa in compartecipazione una moggia (metri quadrati 3000) di terreno da coltivarsi a granoturco oppure a bietole zuccherine qualora questa coltura sia praticata in azienda.

La divisione del prodotto è effettuata al quarto e così pure il riparto della spesa di sgranatura del granoturco. Per le bietole il lavoratore ha l'obbligo di eseguire tutti i lavori di coltivazione fino al carico sui carri. Il prezzo delle bietole viene calcolato al netto dell'indennità di trasporto.

Art 17

GRATIFICA NATALIZIA

Al bracciante fisso è corrisposta, al termine della annata, un'indennità a titolo di gratifica natalizia pari all'importo di 16 giornate di retribuzione (128 ore).

Art. 18.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Al bracciante fisso è riconosciuta una indennità di licenziamento pari all'importo della retribuzione (paga base e contingenza) di cinque giornate di lavoro (40 ore) maggiorate dell'incidenza della gratifica natalizia (5,33%). La corresponsione ha luogo al termine dell'annata. Sino all'11 novembre 1954 l'indennità è pari a quattro giorni.

Art. 19.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PER MALATTIA OD INFORTUNIO

L'assenza del lavoratore per oltre 30 giorni di malattia od oltre 90 per infortunio sul lavoro dà facoltà ad entrambe le parti di risolvere il rapporto.

In tale eventualità il lavoratore fruisce dei dodicesimi di gratifica natalizia, di ferie e di indennità di licenziamento maturati all'atto della cessazione del lavoro.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 18 MAGGIO 1959, PER BRACCIANTI AVVENTIZI E OBBLIGATI DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Addì 18 maggio 1959,

nella sede dell'Unione Provinciale Agricoltori in Alessandria, piazza Libertà, 12,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata dal dott. *Enrico Barbieri,* Presidente, in nome e per conto dei Sindacati provinciali di categoria interessati, assistito dal geom. *Emilio Rostagno,* Direttore;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal comm. *Giovanni Traversa,* Presidente, assistito dal geom. *Franco Rosso*

e

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE, rappresentata dal signor *Giacomo Fiore,* Segretario, assistito dai signori *Giuseppe Vignolo,* Segretario della Camera del Lavoro *Mario Ricci* e *Carlo Biscussi;*

la LIBERBRACCIANTI PROVINCIALE, rappresentata dal signor *Francesco Ferraris,* si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro provinciale per i braccianti avventizi ed obbligati agricoli della provincia di Alessandria, valevole per l'annata agraria 1958-59, con decorrenza di applicazione delle tariffe dal 1° giugno 1959.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto collettivo provinciale regola i rapporti di lavoro tra le aziende agricole ed i lavoratori dipendenti aventi la qualifica di bracciante avventizio e di obbligato.

Art. 2.

DURATA E DISDETTA

Il presente Contratto avrà scadenza il 10 novembre 1959. Si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno almeno 4 mesi prima della sua scadenza. In caso di disdetta conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo contratto.

Art. 3.

OSSERVANZA DEL PATTO DI LAVORO

I datori di lavoro ed i prestatori di opera sono impegnati alla precisa osservanza di tutte le disposizioni e condizioni del presente Contratto.

I contratti individuali in deroga sono validi se ed in quanto siano favorevoli al lavoratore.

Art. 4.

DEFINIZIONE DEL BRACCIANTE AVVENTIZIO E DEL BRACCIANTE OBBLIGATO

Per bracciante avventizio si intende quel lavoratore agricolo assunto a giornata senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per l'esecuzione di determinati lavori, retribuito con paga oraria o giornaliera, corrisposta a termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Si intende « obbligato » il bracciante assunto con contratto individuale a termine, al quale il conduttore garantisce almeno 230 giornate di lavoro da compiersi nel periodo di un anno, anche saltuariamente, secondo i bisogni dell'azienda. Del pari il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera ogni qualvolta venga richiesta ed è adibito a tutti i lavori agricoli inerenti all'azienda stessa.

Il bracciante obbligato è retribuito con paga oraria da corrispondersi settimanalmente od al termine di ogni prestazione consecutiva.

Art. 5.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi ed obbligati sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

All'atto dell'assunzione, fra il datore di lavoro ed il bracciante obbligato dovrà essere redato e firmato un contrato individuale da valere a tutti gli effetti contrattuali di legge, conforme al modulo allegato al presente Contratto collettivo e dal quale dovrà risultare la data di decorrenza del rapporto.

Art. 6.

AMMISSIONE AL LAVORO TUTELA DELLE DONNE E RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e ragazzi, valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 7

ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero ordinario non può eccedere le otto ore salvo dal 16 maggio al 15 agosto, periodo in cui può essere maggiorato di un'ora. La presente norma non si applica ai lavori regolamentati con contratti collettivi speciali.

Nel periodo 16 maggio 15 agosto, in ossequio alle condizioni di miglior favore per i lavoratori, l'orario ordinario sarà di otto ore in quelle aziende o località dove sia stato acquisito di fatto.

Nei vari mesi dell'anno l'orario ordinario è così distribuito: novembre, dicembre, gennaio: ore 7 giornaliere; febbraio, marzo, aprile, 1-15 maggio: ore 8; 16-31 maggio, giugno, luglio, 1-15 agosto: ore 9; 16-31 agosto, settembre, ottobre: ore 8.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, di cui al successivo articolo, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario 20 %.

lavoro festivo e notturno 40 %

Art. 9.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti 1° gennaio, 6 gennaio, 19 marzo, 25 aprile, lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ascensione, Corpus Domini, 2 giugno, 29 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 4 novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, festa del Patrono del luogo.

Art. 10.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio ed obbligato sono:

— la paga base:

— l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali e delle feste infrasettimanali previste dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, nonchè di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari quali: gratifica natalizia, ferie, ecc., di cui non può beneficiare il bracciante perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo, ed altresì comprensiva del compenso per speciali lavori (spandimento concime, uso di falce fienaia, spurgo canali, abbattimento piante e scalvi) tradotto in misura forfettaria stante la difficoltà di contabilizzazione.

Tale indennità, che viene corrisposta mediante una maggiorazione del 16 % sull'insieme della paga base e contingenza, è sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Art. 11

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione degli uomini, donne e ragazzi è quella stabilita dall'art 9 del Patto Nazionale e cioè:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100 %.

dai 17 ai 18 anni 80 % dell'unità piena uomo

dai 16 ai 17 anni 75 % dell'unità piena uomo:

dai 15 ai 16 anni 60 % dell'unità piena uomo

dai 14 ai 15 anni 50 % dell'unità piena uomo.

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70 %;

dai 16 ai 17 anni 62 % dell'unità piena uomo:

dai 15 ai 16 anni 55 % dell'unità piena uomo:

dai 14 ai 15 anni 50 % dell'unità piena uomo.

Uomini oltre i 65 anni compiuti, pari ai ragazzi di 17-18 anni, salve le condizioni di miglior favore eventuali.

Donne dai 55 ai 65 anni compiuti, pari alle ragazze dai 16 ai 17 anni compiuti.

Art. 12.

TARIFFE

Le paghe orarie, per le varie categorie e zone, comprensive di paga base e contingenza nonchè dell'indennità di caropane; sono quelle di cui in appresso:

Base uomo: 18-65 anni compiuti. Per le categorie inferiori di età e sesso, si applicheranno le percentuali di cui all'art. 11.

Braccianti avventizi:

Zona I: comuni di: Alessandria, Alluvioni C., Alzano Scrivia, Bassignana, Bergamasco, Borgoratto, Balzola, Boscomarengo, Bozzole, Borgo S. Martino, Basaluzzo, Capriata d'Orba, Carentino, Castellazzo Bormida, Casalcermelli, Casale Monferrato, Casalnoceto, Castelnuovo Bormida, Castelnuovo Scrivia, Castellar Guidobono, Castelspina, Frascaro, Fresonara, Frassineto Po, Francavilla Bisio, Frugarolo, Felizzano, Gamalero, Giarole, Guazzora, Isola S. Antonio, Masio, Mirabello, Morano Po, Molino de' Torti, Novi Ligure, Oviglio, Occimiano, Pontestura, Pomaro, Predosa, Piovera, Pozzolo Formigaro, Pontecurone, Quattordio, Quargnento, Rivalta Bormida, Sezzadio, Silvano d'Orba, Serravalle Scrivia, Sale, Solero, Spineto Scrivia, Ticineto, Tortona, Valenza, Valmacca, Villanova, Villaromagnano, Viguzzolo, Villalvernia, lire 153,14.

Zona II: tutti gli altri comuni. L. 147,96.

Braccianti obbligati:

Zona I: L. 143,48.

Zona II: L. 139,09.

Le suddette paghe orarie sono suscettibili di successive variazioni bimestrali in più od in meno a norma del vigente accordo nazionale per la scala mobile in agricoltura ed in base al valore di punto stabilito dal verbale n. 2 allegato 1 in data 18 novembre 1952 della Commissione Paritetica Interconfederale.

Per il computo della paga oraria globale del lavoro ordinario va aggiunta la percentuale di cui all'art 10.

Art. 13.

DIARIE

Il briacciante avventizio ed obbligato che per necessità di servizio consumi i pasti fuori azienda ha diritto ad una diaria di L. 300 più un litro di vino per ogni pasto oltre alla rifusione delle spese di eventuale pernottamento o di viaggio.

Art. 14.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di aver cura degli attrezzi, utensili, ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili. La valutazione del danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare di questo deve essere preventivamente contestato al lavoratore.

Art. 15.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Art. 16.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge. Per le donne che allattano, in difetto di disposizioni legislative, si applicano le consuetudini locali.

Art. 17.

DISCIPLINA DEL LAVORO

I lavoratori, nei rapporti attinenti al servizio, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi lo rappresenta.

Essi devono eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato. I rapporti tra lavoratore e chi rappresenta l'azienda devono essere ispirati a reciproco rispetto e fiducia.

Art. 18.

CONTROVERSIE DI CARATTERE COLLETTIVO E INDIVIDUALE

Le controversie di carattere collettivo originate dall'applicazione e dalla interpretazione del presente patto saranno senz'altro demandate all'esame delle organizzazioni contraenti che s'impegnano a trattarle con reciproco spirito di comprensione.

Le controversie individuali saranno risolte possibilmente in prima istanza tra i prestatori d'opera ed i loro datori di lavoro. In caso di mancato accordo le parti si rivolgeranno alle rispettive Organizzazioni le quali avranno cura di mettersi in contatto allo scopo di esperire un tentativo di conciliazione sindacale.

Art. 19.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per tutte le disposizioni non riportate nel presente contratto collettivo le parti si impegnano di uniformarsi alle correlative norme contenute nel vigente patto nazionale di lavoro per braccianti agricoli, stipulato dalle rispettive superiori Confederazioni.

MODELLO ALLEGATO 1

Modello di Contratto individuale per braccianti avventizi ed obbligati

(*previsto dall'art. 5*)

A norma dell'art. 5 del Contratto collettivo di lavoro per i « braccianti avventizi ed obbligati » della provincia di Alessandria, l'agricoltore . . . .

conduttore della cascina . . . . in Comune di

assume alle sue dipendenze dal . . . . . al . . . . in qualità di « bracciante obbligato »

il lavoratore . . . . figlio di . . . .

nato a . . . . il . . . . residente a . . . . . .

Le parti si impegnano reciprocamente alle condizioni stabilite per la categoria « obbligati » dal citato Contratto collettivo di lavoro.

. . . . li . . . . .

Firma dell'agricoltore . . . . *Firma del lavoratore* . . . .

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 2 DICEMBRE 1950, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI E SEMIFISSI DELLA PROVINCIA DI ASTI

Addì due dicembre millenovecentocinquanta, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, in Asti, via Orfanotrofio n. 7, alla presenza e con l'intervento del dott. *Paolo Rafanelli,* Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro,

tra

l'Associazione Provinciale Agricoltori rappresentata dal suo Vice Presidente *Borsarelli* di *Rifreddo* Marchese dott. Ignazio, con l'assistenza del Direttore dell'Associazione stessa il perito agrario sig. *Morra Luigi;* la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal dott. *Claudio Gatti,* Consigliere del Consiglio Direttivo della Federazione stessa, assistito dal funzionario sig. *Rosso Enrico;*

l'Associazione Provinciale proprietari conduttori in persona del suo Presidente avv. *Olivero Giuseppe,* assistito dallo stesso sig. *Rosso Enrico,*

e

l'Unione Sindacale Provinciale rappresentata dal Segretario sig. *Saglietti Carlo* ed il funzionario sig. *Torchio Giacinto;*

la Confederterra Provinciale in persona del suo Segretario signor *Audano Giovanni;*

viene stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro per i braccianti agricoli avventizi e semifissi da valere in tutto il territorio della provincia di Asti.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente patto ha carattere provinciale ed ha la durata iniziale di due anni a decorrere dall'11 maggio 1950.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo della cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno. La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente patto conserverà la sua efficienza fino all'entrata in vigore di quello nuovo.

Art. 2.

PATTI AGGIUNTI

Salvo condizioni più favorevoli ai lavoratori, ogni altro patto contrario alle norme del presente contratto di lavoro sarà nullo.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti agricoli avventizi e semifissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

ASSUNZIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

QUALIFICA

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Per braccianti semifissi ed obbligati si intendono quei lavoratori agricoli ai quali vengono garantite dal conduttore un numero di giornate di lavoro da compiersi nel periodo di un anno o di una frazione di anno, saltuariamente, secondo il bisogno dell'azienda; essi sono retribuiti con paga giornaliera da corrispondersi settimanalmente salvo consuetudini diverse.

Del pari il lavoratore garantisce all'azienda la sua prestazione ogni qualvolta questa venga richiesta.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro non potrà di norma eccedere le otto ore giornaliere e le quarantotto settimanali.

A titolo indicativo, la durata dell'orario normale di lavoro nei vari mesi dell'anno è stabilita nel modo seguente

novembre, ore sette

dicembre, ore sei

gennaio, ore sei

febbraio, ore sette

marzo, ore otto

aprile, ore otto

maggio, ore otto

giugno, ore dieci

luglio, ore dieci

agosto, ore nove

settembre, ore nove

ottobre, ore otto.

La martellatura della falce fienaia rientra nell'orario di lavoro.

Art. 7.

RECUPERO ORE LAVORATIVE

Quando per le intemperie non fosse possibile eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro quale è stabilito nell'articolo precedente, il datore di lavoro può recuperare entro sette giorni successivi dell'avvenuta sospensione del lavoro il tempo perduto elevando di due ore il limite dell'orario normale senza la maggiorazione di cui all'articolo 8.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Le ore straordinarie, intendendosi per tali quelle effettuate oltre il normale orario di lavoro, saranno compensate con una percentuale di maggiorazione del 16% sulla paga base e contingenza.

Le ore di lavoro straordinarie non potranno superare di norma le due ore giornaliere e le dodici settimanali, salvo accordo fra le parti di effettuare un orario superiore.

Il lavoro notturno, intendonsi per tale quello che va da un'ora dopo l'Ave Maria fino all'alba, sarà retribuito con una maggiorazione sulla paga base e contingenza del 30%.

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici e per il lavoro domenicale quando venga concesso il riposo compensativo.

Sono considerati giorni festivi i giorni di domenica e gli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui alla norma seguente, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti

Feste nazionali:

il 25 aprile (anniversario della Liberazione)

il 1° maggio (festa del lavoro);

il 2 giugno (anniversario della fondazione della Repubblica);

il 4 novembre (giorno dell'Unità nazionale).

Festività infrasettimanali:

Il 1° dell'anno il giorno dell'Epifania il giorno della Festa di S. Giuseppe il giorno di lunedì dopo Pasqua il giorno dell'Ascensione il giorno del Corpus Domini il 29 giugno: S. Pietro e Paolo il 15 agosto il giorno dell'Assunzione della B. Vergine il 1° novembre: Ognissanti l'8 dicembre, giorno della Immacolata Concezione il 25 dicembre: giorno di Natale il 26 dicembre, giorno di S. Stefano la Festa del Patrono del luogo.

I giorni festivi vengono retribuiti con una maggiorazione del 25% sulla paga base e contingenza.

Le maggiorazioni di cui sopra non si assommano intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 9.

FESTE NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Nella ricorrenza delle feste nazionali e infrasettimanali ai lavoratori verrà usato il seguente trattamento:

a) se non lavorano verrà corrisposto il normale salario comprensivo di ogni elemento accessorio

b) se lavorano è dovuta doppia retribuzione con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Art. 10.

PERMESSI STRAORDINARI

In caso di morte di un parente del lavoratore verrà concesso a questo un permesso di giorni necessari, per la partecipazione ai funerali, senza che il datore di lavoro faccia trattenute sul salario.

Art. 11.

LAVORO SVOLTO FUORI AZIENDA

Il lavoratore comandato in servizio fuori azienda avrà diritto al rimborso di tutte le spese sostenute nonchè al pagamento delle eventuali ore straordinarie festive e notturne.

Qualora la distanza del luogo di lavoro dalla residenza del lavoratore superi i quattro chilometri, il percorso eccedente, sarà a carico del datore di lavoro sempre che questi non fornisca il mezzo di trasporto nella misura di ¼ d'ora di salario per ogni chilometro.

Il tempo impiegato a portarsi sul lavoro è da calcolarsi nell'orario normale di lavoro quando la distanza sia quella di cui sopra

Art. 12.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili, ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 13.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente, salvo le condizioni di miglior favore.

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100%
dai 17 ai 18 anni 80% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni 75% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni 60% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni 50% dell'unità piena uomo.

Donne:

dai 17 ai 55 anni 70% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni 62% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni 55% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni 50% dell'unità piena uomo.

La retribuzione oraria per gli uomini di 1ª categoria di cui sopra, da cui si potranno determinare delle categorie inferiori, viene fissata nella misura di:

L. 107 per l'esecuzione dei lavori comuni;
L. 115 per l'esecuzione dei lavori speciali:

con decorrenza da San Martino dell'anno 1950.

Art. 14.

CATEGORIE DI LAVORI

I lavori vengono classificati nelle seguenti categorie:

a) mietitura e trebbiatura di cereali;

b) lavori speciali, scasso, irrorazione, falciatura con uso della falce fienaia, pigiatura e trasporto dell'uva, spurgo fossi e pozzi neri, abbattimento di piante di alto fusto, ortofrutticoltura;

c) lavori comuni, tutti gli altri lavori agricoli non compresi nella lettera precedente.

Art. 15.

VITTO

La retribuzione oraria di cui all'art. 13 non è comprensiva del vitto.

Nel caso venga somministrato il vitto, il datore di lavoro ha diritto di un compenso che resta stabilito in L. 350 al giorno da detrarsi dal salario.

Il vitto eventualmente somministrato al lavoratore deve essere sano ed abbondante e qualora gli venga concesso l'alloggio questo deve essere decente sotto ogni rapporto secondo le normali leggi d'igiene.

Art. 16.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 17.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge.

Art. 18.

MINORATI O INVALIDI
(Esclusi i mutilati e invalidi di guerra e del lavoro)

Qualora nell'azienda vengano assunti minorati o invalidi, le parti concorderanno caso per caso il salario da corrispondere e con l'approvazione delle organizzazioni sindacali contraenti.

Art. 19.

GIOVANI ADIBITI A CATEGORIE SUPERIORI

Quei giovani che pur non avendo raggiunto il limite di età della categoria superiore, possono essere adibiti in modo continuativo dal datore di lavoro ai lavori corrispondenti alla categoria superiore stessa, percepiranno il salario stabilito per quest'ultima.

Art. 20.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati, a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. La disciplina, la correttezza, l'urbanità, la solerzia, e l'onestà sono requisiti assolutamente indispensabili per il buon andamento dell'azienda e l'incremento della produzione.

L'inosservanza di una delle suesposte condizioni da parte del salariato può dar luogo a sanzioni disciplinari che vanno dal rimprovero semplice scritto sul libretto dei conti salariali alla rescissione in tronco del contratto.

Danno luogo alla rescissione in tronco del contratto i seguenti motivi: furti, danneggiamenti dolosi al bestiame ed agli attrezzi, vie di fatto contro il conduttore o chi lo sostituisce.

Il licenziamento in tronco dovrà essere comunicato dal datore di lavoro immediatamente e non oltre i cinque giorni alla propria organizzazione per l'esame e la ratifica del provvedimento.

Art. 21.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o cessione dell'azienda non risolve il contratto di lavoro a termine del bracciante semifisso ed obbligato ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti anche per quanto concerne crediti di lavoro, nei confronti del nuovo titolare qualora non sia già stato liquidato dal precedente datore di lavoro.

Art. 22.

CONTROVERSIE

Tutti i reclami di puro carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari ed essere esaminate direttamente fra i prestatari d'opera e i loro superiori.

Qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Per le controversie di carattere individuale e collettivo dipendenti da applicazioni del presente contratto, saranno osservate le norme di legge statutarie.

ALLEGATO

Le Associazioni Sindacali di cui al Contratto collettivo di lavoro del 2 dicembre 1950 per i braccianti agricoli avventizi e semifissi per la provincia di Asti, hanno concordato alla stessa data del 2 dicembre 1950 anche la tabella che segue delle retribuzioni orarie dei braccianti agricoli in applicazione dell'art. 13 del contratto e da valere con decorrenza dall'11 novembre 1950.

LAVORI COMUNI

Uomini:

dai 18 ai 65 anni	L.	107 —
dai 17 ai 18 anni	»	85,60
dai 16 ai 17 anni	»	80,25
oltre i 65 anni	»	80,25
dai 15 ai 16 anni	»	65,70
dai 14 ai 15 anni	»	65,70

Donne:

dai 17 ai 50 anni	L.	79,10
dai 50 ai 55 anni	»	74,90
dai 16 ai 17 anni	»	79,10
dai 15 ai 16 anni	»	65,70
dai 14 ai 15 anni	»	65,70
oltre i 55 anni	»	62,70

LAVORI SPECIALI

Uomini:

dai 18 ai 65 anni	L.	115 —
dai 17 ai 18 anni	»	93,55
dai 16 ai 17 anni	»	93,55
oltre i 65 anni	»	93,55
dai 15 ai 16 anni	»	76,65
dai 14 ai 15 anni	»	76,65

Donne:

dai 17 ai 50 anni	L.	93,55
dai 50 ai 55 anni	»	80,50
dai 16 ai 17 anni	»	93,55
dai 15 ai 16 anni	»	76,65
dai 14 ai 15 anni	»	76,65
oltre i 55 anni	»	69 —

Visti: il contratto e la tabella che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 3 GIUGNO 1952, PER SALARIATI E GARZONI DI CAMPAGNA DELLA PROVINCIA DI ASTI

Il giorno 3 giugno 1952 nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima occupazione di Asti, sita in Asti, viale alla Vittoria n. 41, alla presenza e con l'intervento del dott. Leone Leoni, direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione e del dott. Attilio Brezzi, capo Servizio dei Rapporti di Lavoro;

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI rappresentata dai signori marchese *Oddone Incisa della Rocchetta*, consigliere; *Novelli Erminio* di Secondo, affittuario conduttore, con l'assistenza del direttore dell'Associazione stessa, sig. *Morra Luigi*;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dai signori *Meda Giuseppe*, vice presidente; *Bagnasco Michele*, componente del Comitato Direttivo, assistiti dal funzionario sig. *Rosso Enrico*;

l'ASSOCIAZIONE PICCOLI PROPRIETARI CONDUTTORI, in persona: dell'avv. *Olivero Giuseppe*, presidente; del maggiore *Fagni Carlo*, componente il Comitato Direttivo, assistiti dal funzionario sig. *Rosso Enrico*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA SALARIATI E BRACCIANTI (Liberi braccianti), rappresentata dai signori: *Carlo Saglietti*, segretario dell'UNIONE PROVINCIALE SINDACALE; *Giacinto Torchio*, dirigente del Settore agricoltura; *Irinot Carlo*, rappresentante della categoria salariati fissi; geometra *Roasio Franco*, rappresentante la categoria dei garzoni;

la FEDERAZIONE SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI (Federbraccianti) in persona dei signori: *Viola Luigi*, segretario della Confederterra Provinciale *Cordara Pietro*, membro del Direttivo Provinciale:

viene stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro per salariati e garzoni di campagna.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto provinciale fissa le norme regolanti i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro agricolo ed i salariati fissi e garzoni di campagna da valere per tutto il territorio della provincia di Asti.

Art. 2.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto ha decorrenza con l'11 novembre 1951 ed avrà la durata di due anni. Si intende tacitamente rinnovato per ugual periodo di tempo qualora una delle parti contraenti non abbia comunicato all'altra a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, disdetta almeno quattro mesi prima della sua scadenza.

Dopo la scadenza esso continuerà ad essere applicato fino a che sia intervenuta una nuova regolamentazione.

Art. 3.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO E DEL GARZONE DI CAMPAGNA

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola dove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione e annessi e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente e secondo la consuetudine del luogo.

Per garzone di campagna s'intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale annuo o inferiore all'anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto di lavoro presso l'azienda agricola ove generalmente risiede con la famiglia del datore di lavoro e la cui retribuzione viene corrisposta mensilmente a seconda della consuetudine del luogo.

Art. 4.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei lavoratori agricoli fissi e semifissi sono disciplinate dalle norme vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 5.

ASSUNZIONE DONNE E FANCIULLI

Per le assunzioni e il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Art. 6.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro e il lavoratore salariato fisso e garzone, all'atto dell'assunzione, dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo accluso al libretto sindacale di lavoro. In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica, la categoria e le mansioni del salariato e garzone, la data di inizio del rapporto di lavoro, il salario spettante in base a quanto stabilito dal presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 7.

MINORATI ED INVALIDI

Qualora nell'azienda vengano assunti minorati o invalidi, le parti concorderanno caso per caso il salario da corrispondere, e questo sarà definitivo solo quando verrà ottenuta la ratifica delle rispettive organizzazioni sindacali interessate, salvo le disposizioni di legge, relative agli invalidi di guerra e del lavoro.

Art. 8.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Limitatamente ai salariati fissi, la durata del contratto è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale controfirmata dalle parti.

Il datore di lavoro ha diritto di esonerare il lavoratore disdettato da ogni prestazione d'opera durante il periodo di preavviso, previa corresponsione del salario in denaro ed in natura per detto periodo.

Il salariato esonerato dal lavoro ha diritto alla conservazione dell'alloggio e degli annessi.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore, sia esso salariato fisso che garzone di campagna, è sempre fatta con un periodo di prova la cui durata massima è fissata in 30 giorni.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere in qualunque momento il contratto senza preavviso.

Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro o non intenda, per sua volontà, rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione per i giorni di lavoro compiuto in base al salario previsto per la categoria dei braccianti avventizi.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro e il lavoratore abbia fatto alcuna comunicazione all'altra parte il lavoratore stesso si intende tacitamente confermato e la retribuzione spettantegli non potrà essere inferiore a quella stabilita per la categoria per la quale viene assunto.

Art. 10.

CATEGORIA DI LAVORATORI E LORO MANSIONI

I lavoratori vengono divisi nelle seguenti categorie:

a) bergamini, bifolchi, cavallanti, manzolai, e salariati fissi senza la cura e il governo del bestiame;

b) garzoni di campagna.

QUALIFICHE:

Bergamini: sono tali coloro che adempiono esclusivamente alla cura, al governo, alla mungitura del bestiame da latte, nonchè a tutti gli altri servizi relativi alla stalla. Ogni bergamino dovrà attendere al governo di 15 mucche più un toro se la stalla è fornita di tazzette, di 14 più il toro se l'acqua viene sollevata con pompa a mano, di 10 qualora si faccia obbligo al taglio e trasporto dell'erba.

Cavallanti Bifolchi: sono tali coloro che oltre ad adempiere a tutti i lavori agricoli dell'azienda hanno in consegna 2 cavalli, 2 buoi e 2 manzi inferiori ai tre anni, oppure 10 manzi o manze.

Attendono al loro governo alla buona cura di esso bestiame provvedendo alla sua foraggiatura, strigliatura ed spazzolatura, al riordino del letame nella concimaia, ecc.

Manzolai: sono tali coloro che adempiono esclusivamente alla cura, al governo del bestiame nonchè a tutti gli altri lavori relativi alla stalla. Al manzolaio spetta il compimento dei seguenti lavori: il governo e la custodia di 35 capi in rotazione se le stalla è fornita di tazzette, 33 capi se l'acqua viene sollevata meccanicamente, 30 capi se l'acqua viene sollevata con pompe a mano.

Salariati e garzoni di campagna: sono tali coloro che adempiono ai lavori agricoli dell'azienda. Nel caso in cui vengono addetti ai lavori della stalla li debbono adempiere nell'orario normale di lavoro.

Art. 11.

CUMULI DI MANSIONI

Quando il salariato sia chiamato a svolgere mansioni superiori a quella della categoria cui appartiene, avrà diritto di percepire il salario corrispondente a questa mansione limitatamente al periodo di servizio effettuato, se viene adibito a mansioni inferiori conserverà il diritto al salario spettante alla categoria per cui è stato assunto.

Art. 12.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con le indicazioni dello stato d'uso. Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 13.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro non potrà di norma eccedere le otto ore giornaliere, le 48 ore settimanali. A titolo indicativo la durata dell'orario normale di lavoro nei vari mesi dell'anno è stabilita nel modo seguente: novembre ore 7 dicembre ore 6 gennaio ore 6 febbraio ore 7 marzo ore 8 aprile ore 8 maggio ore 9 giugno ore 9 luglio ore 9 agosto ore 8 settembre ore 8 ottobre ore 8.

Per orario di lavoro si intende quello eseguito effettivamente sul campo. Qualora il luogo di lavoro disti dall'azienda sino a 15 minuti di cammino questi rimane a carico del lavoratore per l'andata e il ritorno, l'eccedenza sarà completamente a carico del datore di lavoro.

La martellatura della falce fienaia rientra nell'orario normale di lavoro.

Art. 14.

RECUPERO ORE LAVORATIVE

Quando per le intemperie non fosse possibile eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, il datore di lavoro può recuperare entro sette giorni successivi dell'avvenuta sospensione del lavoro il tempo perduto elevando di due ore il limite dell'orario normale senza maggiorazioni per lavoro straordinario.

Se non sarà recuperato entro tale periodo di tempo il datore di lavoro perderà ogni suo diritto di rivalsa.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

L'accudimento del bestiame deve essere effettuato durante l'orario normale di lavoro.

Le ore straordinarie, intendendo per tali quelle effettuate oltre il normale orario di lavoro, saranno compensate con una maggiorazione del 16% sulla paga base, contingenza e derrate in natura.

Le ore di lavoro straordinario non potranno superare di norma le due ore giornaliere e le 12 settimanali, salvo accordo tra le parti di effettuare un orario superiore.

Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello che va da un'ora dopo l'Ave Maria fino all'alba, sarà retribuito con una maggiorazione sulla paga base e contingenza del 30%.

Non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici e per il lavoro domenicale quando venga concesso il riposo compensativo.

Sono considerati giorni festivi i giorni di domenica e gli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e di cui alla norma seguente:

Feste Nazionali:

il 25 aprile (anniversario della liberazione);
il 1° maggio (festa del lavoro);
il 2 giugno (anniversario della fondazione della Repubblica);
il 4 novembre (giorno dell'Unità nazionale).

Festività infrasettimanali:

il 1° dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
il giorno della festa di S. Giuseppe;
il giorno del lunedì di Pasqua;
il giorno dell'Ascensione;
il giorno del Corpus Domini;
il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
il 15 agosto (giorno dell'Assunzione della B. Verg.);
il 1° novembre (Ognissanti);
l'8 dicembre (giorno dell'Immacolata Concezione);
il 25 dicembre (Natale);
il 26 dicembre (giorno di S. Stefano);
la festa del Patrono del luogo.

I giorni festivi vengono retribuiti con una maggiorazione sulla paga base, contingenza e derrate in natura del 25%.

Le maggiorazioni di cui sopra non si assommano intendendosi che la maggiore assorbe la minore. Il lavoro straordinario festivo verrà retribuito con la maggiorazione del 40% sulla paga base, contingenza e derrate in natura e il lavoro notturno festivo con la maggiorazione del 50 %.

Feste Nazionali ed infrasettimanali

Nella ricorrenza delle feste nazionali ed infrasettimanali ai lavoratori verrà usato il seguente trattamento:

a) se non lavorano verrà corrisposto il normale salario, comprensivo di ogni elemento accessorio.

b) se lavorano è dovuta doppia retribuzione con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Art 16.

RIPOSO SETTIMANALE E DOMENICALE

Ai lavoratori fissi e garzoni che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende agricole è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Anche i salariati fissi e garzoni addetti alla cura del bestiame, hanno diritto settimanalmente ad una giornata di riposo, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Qualora però, a giudizio del datore di lavoro ciò non fosse possibile il salariato di cui al comma precedente dovrà eseguire anche nei giorni di riposo le mansioni tassative e cioè:

— per i bergamini mungitura, foraggiatura, abbeveratura;

— per gli altri: foraggiatura, abbeveratura, pulizia della stalla e del bestiame.

A tali salariati i quali non possono fruire dell'intero riposo settimanale, dovrà essere concesso un periodo di riposo compensativo a blocco pari a 25 giorni retribuiti per ogni anno in una sola volta, o divisi in due periodi a seconda delle esigenze dell'azienda.

Art. 17.

CLASSIFICAZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi, è determinata nel modo seguente, salvo le condizioni di miglior favore.

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100%;
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% dell'unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti 62% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 55% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

Art. 18.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

A partire dall'11 novembre 1951 a tutti i salariati e garzoni di campagna verrà corrisposta, mensilmente, l'indennità di contingenza più sotto riportata; le variazioni eventuali della contingenza verranno esaminate in accordo ogni qualvolta verranno modificate quelle dell'industria. L'esame della contingenza e sua definizione è demandata ad una commissione paritetica composta da membri designati in n. di 3 ciascuna delle organizzazioni contraenti.

Art. 19.

SALARIO IN DANARO ED IN NATURA

La retribuzione annua per i lavoratori garzoni di campagna viene fissata in paga base L. 75.000; indennità di contingenza L. 90.000 per unità piena uomo da cui si potranno determinare le retribuzioni delle categorie inferiori.

Oltre alla retribuzione in denaro di cui sopra, rimanendo salve le variazioni di contingenza di cui all'articolo 18, il datore di lavoro deve fornire il vitto, l'alloggio ed il bucato.

La corresponsione della retribuzione in denaro viene fatta in base agli elementi come risulta nella tabella *A* allegata che forma parte integrante del presente accordo.

Il salariato o la retribuzione del salariato fisso viene fissata in:

prodotti in natura:

Q.li 12 di grano all'anno:
Q.li 12 di granoturco all'anno:
Hl. 5 di vino all'anno, non inferiore ai 10 gradi:

in denaro:

L. 3.000 di paga base mensile:
L. 5.000 di contingenza mensile;

per unità piena uomo da cui potranno determinarsi le retribuzioni delle categorie inferiori.

I prodotti, in natura, dovranno essere buoni e mercantili e saranno corrisposti mensilmente.

Qualora dal salariato non venissero ritirati in natura, dovranno essere pagati con il prezzo medio mensile di cui ai bollettini della Camera di Commercio.

Art. 20.

COMPENSI SPECIALI AI CAPI

Il capo uomo, assunto come tale, ha diritto ad un compenso annuo pari a 40 ore lavorative con paga ordinaria. Tale compenso spetta al capo bifolco e capo cavallante che abbiano altro personale in sottordine.

Art. 21.

ANNESSI AL SALARIO

Al salariato con famiglia e al bergamino con famiglia oltre a quanto compete in base alle tariffe contemplate nel presente contratto, verrà concesso:

a) una abitazione igienica proporzionata ai bisogni della famiglia;

b) la legna per la cucina e il bucato in misura del consumo normale di una famiglia;

c) l'uso del forno (se esiste nella cascina) per i bisogni della famiglia ed in ogni caso una volta alla settimana. La legna occorrente per il forno sarà corrisposta dal conduttore limitatamente al giusto uso, a meno che non preferisca pagare la spesa di cottura del pane al forno in una località più vicina. Nelle cascine sprovviste di forno sarà corrisposto ad ogni famiglia di salariato un compenso annuo che sarà stabilito annualmente dalle organizzazioni sindacali per ogni componente la sua famiglia, salvo le migliori consuetudini del luogo già esistenti;

d) un orto della superficie di mq. 100 per ogni salariato assunto. Il datore di lavoro dovrà fornire il letame necessario alla concimazione. Inoltre al salariato verrà assegnata una porzione di terreno da seminare in campo secondo le consuetudini locali; in difetto di tale concessione il datore di lavoro dovrà assegnare al salariato un orto di mq. 150, anzichè 100;

e) un pollaio e un porcile. Qualora il datore di lavoro non fosse in grado di conferire al salariato quanto su esposto, verrà stabilito dalle organizzazioni sindacali un compenso quale indennizzo per ogni annesso non usufruito, detto compenso verrà stabilito di anno in anno:

f) ad ogni salariato fisso con famiglia, addetto alla cura del bestiame da latte, sarà corrisposto giornalmente e gratuitamente, un litro di latte. Agli altri salariati il latte necessario ai bisogni della famiglia sarà ceduto al prezzo di vendita praticato nell'azienda:

g) ogni salariato avrà diritto a spigolare 2 giornate di grano oppure gli dovrà essere corrisposto un quintale di grano, qualora il datore di lavoro negasse tale diritto.

Art 22.

ANNESSI SALARIALI AI GARZONI DI CAMPAGNA

Al garzone di campagna non competono gli annessi salariali di cui all'articolo precedente.

Art. 23.

POLLAME E SUINI

Ogni famiglia salariale ha diritto di tenere 12 galline ed allevare una covata di 24 pulcini.

Ogni salariato in più esistente nella famiglia, potrà tenere 5 galline e 10 pulcini. I salariati avranno cura di non lasciare danneggiare dal pollame i prodotti della azienda.

Ogni famiglia ha diritto di allevare un maiale da ingrasso.

Art. 24.

DIARIE

Il salariato fisso e garzone di campagna che per necessità di servizio consumi i pasti fuori azienda ha diritto ad una diaria di L. 400 più un litro di vino per ogni pasto oltre alla rifusione delle spese qualora sia costretto a pernottare fuori azienda. Qualora il salariato consumi due pasti fuori azienda ha diritto a lire 800 fermo restando il litro di vino.

Art 25.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi e garzoni di campagna al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia pari all'importo di 16 giornate del salario globale composto della paga base, contingenza, generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata in relazione al periodo di servizio prestato. Fermo restando le condizioni di maggior favore per i lavoratori, la gratifica natalizia assorbe sino alle concorrenze del suo ammontare ogni altra indennità a titolo analogo, previste dai contratti collettivi in essere, quali la 13ª mensilità, 200 ore, 53 settimana, ecc.

Art. 26.

FERIE

Ai salariati fissi e garzoni di campagna spetta, per ogni anno ininterrotto di lavoro, presso la stessa azienda un periodo di ferie retribuite di otto giorni, ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro le ferie sono frazionabili in dodicesimi. Il datore di lavoro nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti deve tener conto compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati. Restano ferme le condizioni di maggior favore per i lavoratori. Si precisa che le ferie devono dare un complessivo di 64 ore.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato fisso e garzone di campagna una indennità pari a 5 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per colpa o fatto del lavoratore stesso.

La retribuzione, paga base, contingenza, generi in natura, da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto. Decorso il primo anno di servizio la liquidazione di detta indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria in corso alla data della firma del presente patto. In caso di morte del salariato, la indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art 2122 del Codice civile. Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà all'uso di essa o di altra corrispondente come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto, legna, ecc.) per un periodo di tempo pari a sei mesi. Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione l'appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso fino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso. Restano ferme le clausole di maggior favore.

Art 28.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Il salariato fisso e garzone in caso di malattia o infortunio regolarmente riconosciuto, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Il conduttore è tenuto a completare l'indennità temporanea del lavoratore, dell'ente di assistenza competente, fino alla concorrenza dell'intero salario per un periodo di 30 giorni e fino ai 60 sarà data la metà paga. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro dietro corresponsione dell'indennità di anzianità, della gra-

tifica natalizia nonchè della indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio, che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato fisso coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto ammalato.

In caso di necessità di pronto soccorso o ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 29.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere si applicano le disposizioni di Legge.

Art. 30.

Il salariato fisso e garzone di campagna che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo retribuito di gg. 7 durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di gg. 2 in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Nel caso di richieste di permessi da parte del lavoratore, sempre che queste abbiano una giustificazione, il conduttore non può rifiutarsi ed è in diritto di fare recuperare il tempo perduto dal lavoratore negli otto giorni successivi o di trattenersi la relativa paga e retribuzione spettante. Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 31

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Valgono le norme di legge in vigore.

Art. 32.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 33.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Le controversie individuali tra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, dovranno essere demandate alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Art. 34.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente patto, non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 35.

NORME DISCIPLINARI IN RAPPORTO DI LAVORO TRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE

I rapporti di disciplina che devono vigere fra datore di lavoro e prestatore d'opera s'intendono reciproci. Il lavoratore dovrà essere attivo e disciplinato agli ordini impartiti dal datore di lavoro o da chi per esso. Il datore di lavoro dovrà vedere nella figura fisica e morale del lavoratore il proprio collaboratore, o meglio colui che con la propria opera rende possibile la produzione. Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) con la multa di un massimo di due ore lavorative nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla Azienda, al bestiame, alle macchine, agli (strumenti) attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

L'importo delle multe e delle trattenute che non importino risarcimento di danni, saranno versate su conto che verrà indicato dalle organizzazioni dei lavoratori per iniziative di carattere sociale a favore dei lavoratori agricoli;

2) con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva e di maggior gravità delle mancanze di cui al paragrafo 1;

3) con il licenziamento immediato senza preavviso nei casi seguenti:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o rappresentante dell'Azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili ed al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi,

d) condanne penali per reati comuni;

e) recidiva delle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dal paragrafo 2;

f) in tutti gli altri casi di gravità che non consentono la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella ipotesi che il salariato tronchi arbitrariamente il rapporto di lavoro il datore di lavoro avrà diritto di trattenere sulla liquidazione un importo pari ad otto giornate di lavoro.

La notifica dei provvedimenti disciplinari verrà fatta entro due giorni dall'avvenuta comunicazione, con apposita annotazione sul libretto personale, in caso di multa o sospensione. Il licenziamento verrà fatto mediante lettera raccomandata.

Qualora il salariato rifiuti di consegnare il libretto, il rifiuto sarà considerato come mancanza punibile e prevista dal paragrafo 1 ed in questo caso il datore di lavoro notificherà il provvedimento con lettera raccomandata.

Contro le sanzioni disciplinari intimate, che diventino provvisoriamente esecutive, il salariato ha diritto di ricorso alla propria organizzazione entro 20 giorni dalla registrazione sul libretto personale o della notifica. Passato tale termine senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive

Tabella A; da applicarsi nei conteggi salariali per i garzoni di campagna

(Art 19 *Contratto Collettivo Provinciale del* 3-6-1952)

ELEMENTI LAVORATIVI ANNUALI: 1260

Così ripartiti

gennaio	30
febbraio	60
marzo	90
aprile	120
maggio	150
giugno	180
luglio	180
agosto	150
settembre	120
ottobre	90
novembre	60
dicembre	30
Totale	1260

Per avere la paga mensile si divide il salario annuo per il numero dei punti e cioè per 1260. Il risultato ottenuto si moltiplica per il numero dei punti mensili indicati nella tabella.

Metodo per ottenere l'importo mensile, si divide il salario annuo convenuto per punti 42 (numero fisso); il risultato darà il salario per gennaio e dicembre. Raddoppiando il salario di gennaio e dicembre si otterrà il salario di febbraio e novembre.

Aggiungendo al salario di febbraio-novembre il salario di gennaio si otterrà il salario di marzo e ottobre.

Aggiungendo al salario di marzo- ottobre il salario di gennaio si otterrà il salario per aprile e settembre.

Aggiungendo al salario di aprile-settembre il salario di gennaio si otterrà il salario di maggio e agosto.

Aggiungendo al salario di maggio agosto il salario di gennaio si otterrà il salario di giugno e luglio.

PATTI AGGIUNTI

1) In sede di ratifica e di firma dell'accordo tra le parti descritte in contratto viene concordamente deciso che limitatamente per l'annata agraria in corso la disdetta di cui all'art 8 avrà decorrenza dal giorno 11 agosto anzichè 11 luglio.

2) L'abitazione fa parte integrante del salario e quindi deve essere lasciata libera dal prestatore d'opera all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Associazione Provinciale Agricoltori

Federazione Provinciale Coltivatori Diretti

Associazione Piccoli Proprietari Conduttori

Federazione Italiana Salariati e Braccianti

Federazione Salariati e Braccianti Agricoli

Visti: *il contratto e la tabella che precedono,*
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 13 MARZO 1957 SUL TRATTAMENTO ECONOMICO PER FESTIVITÀ, GRATIFICA NATALIZIA, FERIE, ECC. A FAVORE DEI BRACCIANTI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI ASTI

Addì 13 del mese di marzo 1957 nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Asti, sita in Asti, viale alla Vittoria n. 41 alla presenza e con l'intervento del dott. [illegible] Leone, Direttore dell'Ufficio Provinciale del La[illegible] e della Massima Occupazione e del dott. Attilio Brezzi, Capo Servizio dei Rapporti di Lavoro dell'U.P.L.M.O.

tra

l'Associazione Provinciale Agricoltori, rappresentata dal sig. *Morra Luigi* Direttore:

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal geom. *Renzo Rariola*:

l'Associazione Piccoli Proprietari Conduttori, rappresentata dal geom. *Renzo Rariola*, funzionario

e

l'Unione Sindacale Provinciale, rappresentata dal sig. *Torchio Giacinto*, dirigente del settore agricoltura; la Confederterra di Asti, rappresentata dal sig. *Voglio-lo Giovanni, Segretario*;

la U.I.L. (Unione Italiana Lavoratori), rappresentata dal dott. *Placido Robba*.

Su richiesta avanzata dall'Unione Sindacale Provinciale e dalla Confederterra in merito alla applicazione della norma di cui all'art. 8 del Contratto collettivo nazionale stipulato in Roma il 15 febbraio 1957 a favore dei braccianti avventizi dell'agricoltura;

Preso atto che il summenzionato art. 8 fissa una indennità in luogo delle festività nazionali, infrasettimanali, gratifica natalizia, ecc., dell'11% da calcolarsi sulla paga base e contingenza;

Constatato che detta percentuale in osservanza alla dichiarazione a verbale *a)* sulla norma dell'art. 8 va applicata nella Provincia di Asti nella misura totale dell'11% in quanto il compenso finora corrisposto in adempienza dell'Accordo provinciale del 17 dicembre 1954 risulta molto inferiore:

si conviene

sia corrisposta dai datori di lavoro dell'agricoltura ai lavoratori avventizi oltre la normale retribuzione oraria (costituita dalla paga base e contingenza) una maggiorazione dell'11% a titolo di indennità sostitutiva delle festività nazionali ed infrasettimanali e di quegli altri istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui il bracciante avventizio non può beneficiare perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità dovrà sempre essere disgiunta dalla retribuzione (paga base e contingenza) non operando sulla indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

La corresponsione di tale indennità ha decorrenza dal 15 febbraio 1957

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 2 LUGLIO 1959
TARIFFE SALARIALI PER LAVORI DI MIETITURA ANNO 1959

L'anno 1959, il giorno 2 del mese di luglio in Asti, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, si sono riuniti, alla presenza e con l'intervento del dott. Leone Leoni, Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione e del dott. Attilio Brezzi, Capo Servizio dei Rapporti di Lavoro, per determinare le tariffe salariali per gli addetti ai lavori di mietitura della campagna granaria 1959, i signori:

Morra Luigi, Rappresentante dell'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI; rag. *Giovanni Rabino*, Rappresentante della FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI e della FEDERAZIONE PICCOLI PROPRIETARI CONDUTTORI, *Torchio Giacinto*, Rappresentante dell'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE; *Vogliolo Giovanni*, Rappresentante la CONFEDERTERRA PROVINCIALE; *Parenti Elio*, Rappresentante della U.I.L.

Sulla scorta dei salari praticati per la mietitura della campagna granaria 1958 e dei salari corrisposti a tutt'oggi nel settore agricoltura e industria, tenuto conto della situazione del raccolto granario e del prezzo del grano

si è convenuto

di fissare per la mietitura 1959 i seguenti minimi salariali:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni	paga oraria		L.	185 —
dai 17 ai 18 anni	»	»	»	148 —
dai 16 ai 17 anni	»	»	»	138,75
oltre i 65 anni	paga oraria		L.	138,75
dai 15 ai 16 anni	»	»	»	111 —
dai 14 ai 15 anni	»	»	»	97,49

Donne:

dai 17 ai 55 anni	»	»	L.	129,50
dai 16 ai 17 anni	»	»	»	119,22
dai 15 ai 16 anni	»	»	»	101,75
dai 14 ai 15 anni	»	»	»	97,49
oltre i 55 anni	»	»	»	92,50

Le paghe orarie sono comprensive di ogni e qualsiasi indennità e per un orario di lavoro giornaliero di 10 ore.

Il lavoro straordinario feriale sarà compensato con una maggiorazione del 25% e quello festivo con la maggiorazione del 50%.

Oltre alla corresponsione delle suddette spettanze in denaro, il datore di lavoro è tenuto a somministrare il vitto più il vino nella misura di litri due al giorno.

Nel caso di mancata corresponsione in natura, il vitto è valutato lire 550 giornaliere ed il vino al prezzo corrispondente.

Le tariffe di cui sopra si applicano anche agli avventizi dipendenti dalle aziende agricole adibiti ai lavori di trebbiatura.

Ai salariati fissi che vengono adibiti alla mietitura e trebbiatura in quanto tale lavoro non è previsto dal contratto collettivo di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una indennità di mietitura e trebbiatura pari a due litri di vino al giorno per salariato o al prezzo corrispondente.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 16 GENNAIO 1953 SUL VALORE DA ATTRIBUIRE AD OGNI PUNTO CHE OPERERÀ NELLA VARIAZIONE DELLA SCALA MOBILE AGRICOLA PER I BRACCIANTI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI NOVARA

Il giorno 16 gennaio 1953 si sono riuniti presso la Unione Provinciale degli Agricoltori, i signori:

cav *Clemente Carnevale Pellino*, assistito dal dott *Passer ti*, in rappresentanza dell'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI di Novara:

Angelo Fornara, assistito dal sig. *Gaudenzio Tencaioli* in rappresentanza della FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE di Novara:

Giovanni Bacchetta, in rappresentanza della C.I.S.L. UNIONE SINDACALE di Novara Settore terra.

Goliardino Sesia, in rappresentanza della UNIONE ITALIANA LAVORATORI Unione di Novara Settore terra.

Scopo della riunione è quello di definire in relazione a quanto stabilito dall'Accordo nazionale di scala mobile del 10 settembre 1952, il valore da attribuire ai punti che opereranno nelle variazioni della scala mobile agricola da corrispondere alle varie categorie di lavoratori e lavoratrici dell'agricoltura.

Dopo un approfondito esame della situazione in atto nella provincia di Novara in ordine ai salari coi quali vengono retribuiti i lavoratori e le lavoratrici del settore agricolo, i rappresentanti delle sopracitate Organizzazione sindacali hanno concordato, come segue, il valore da attribuire ad ogni punto che opererà nelle variazioni di scala mobile.

	Lavoratori dal 17 al 65 anni	Lavoratori dai 16 al 17 anni	Lavoratori dai 15 al 16 anni	Lavoratori dai 14 al 15 anni
	Lire	Lire	Lire	Lire
Braccianti avventizi				
Per lavori di 3ª categoria	10 —	7,50	6,66	5 —
Per lavori di 2ª categoria	10,20	7,65	6,79	5,10
Per lavori di 1ª categoria	10,47	7,85	6,97	5,23

	Lavoratrici dai 16 ai 65 anni	Lavoratrici dai 15 al 16 anni	Lavoratrici dai 14 ai 15 anni
	Lire	Lire	Lire
Donne avventizie:			
Per lavori di 3ª categoria	8,10	5,34	4,05
Per lavori di 2ª categoria	8,30	5,47	4,15
Per lavori di 1ª categoria	8,70	5,74	4,35

Per quanto concerne i salariati agricoli, le parti convengono di rinviare le trattative a data da destinarsi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1953 SUL VALORE DA ATTRIBUIRE AD OGNI PUNTO CHE OPERERÀ NELLE VARIAZIONI DELLA SCALA MOBILE AGRICOLA PER I SALARIATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI NOVARA

Il giorno 2 ottobre 1953, si sono riuniti, presso la Unione Provinciale Agricoltori di Novara, i signori

cav *Clemente Carnevale Pellino*, rag. *Gaudenzio Frego*, geom. *Carlo Borando*, assistiti dal dott. *Ercole Passerini* e dal sig. *Sguazzini Oreste*, in rappresentanza dell'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI di Novara.

dott. *Cornelio Masciadri*, *Angelo Fornara*, assistiti dal sig. *Gaudenzio Tencaioli*, in rappresentanza della FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE di Novara.

Giovanni Bacchetta in rappresentanza della C.I.S.L. UNIONE SINDACALE di Novara:

Goliardino Scsia, in rappresentanza della U.I.L. CAMERA SINDACALE di Novara.

Scopo della riunione è quello di definire, secondo gli accordi di cui al verbale del 16 gennaio 1953 ed in relazione a quanto stabilito dall'Accordo nazionale di scala mobile del 10 settembre 1952 il valore da attribuire al punto che opererà nelle variazioni di scala mobile da corrispondere ai salariati agricoli della provincia di Novara.

Dopo ampia e cordiale discussione, i suddetti rappresentanti hanno concordato il valore da attribuire ad ogni punto. Tale valore è il seguente:

Salariati agricoli:

dai 17 ai 65 anni	valore del punto	L.	8,50
dai 16 ai 17 anni:	valore del punto	»	6,37
dai 15 ai 16 anni	valore del punto	»	5,66
dai 14 ai 15 anni	valore del punto	»	4,25

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 4 GIUGNO 1954 PER LA MANODOPERA ADDETTA AI LAVORI DI GIARDINAGGIO E DIPENDENTE DA DITTE PRODUTTRICI DI PIANTE DA FIORI E DA FRUTTA DELLA PROVINCIA DI NOVARA

Il giorno 4 giugno 1954, in Verbania, nella sede dell'Ufficio di Zona dell'Unione Provinciale Agricoltori di Novara

tra

l'Unione Provinciale Agricoltori di Novara, rappresentata dal proprio Presidente geom. *Carlo Borando*, assistito dal sig. *Oreste Sguazzini* e da una Commissione composta dai signori *Alberto Hildebrand* e *Giovanni Ardizzoia*

e

l'Unione Sindacale Provinciale di Novara aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata dai signori *Ettore Mighetto* e *Pietro Novarina*,

è stato stipulato il seguente Contratto collettivo provinciale di lavoro da valere per la manodopera addetta ai lavori di giardinaggio e dipendente da ditte produttrici di piante da fiori e da frutta in provincia di Novara.

Art. 1

DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente Contratto collettivo provinciale di lavoro ha inizio col giorno 1° giugno 1954 e scadrà il giorno 31 dicembre 1955.

Si riterrà tacitamente rinnovato per un anno se non sarà disdetto da una delle parti contraenti tre mesi prima della sua scadenza a mezzo di lettera raccomandata.

Esso vale per la manodopera addetta ai lavori di giardinaggio e dipendente da ditte produttrici di piante da fiori o da frutta, come più avanti specificato.

Art. 2

ASSUNZIONE DEI LAVORATORI

L'assunzione della manodopera avrà luogo attraverso gli Uffici di collocamento ai sensi delle disposizioni di legge.

Le richieste dei lavoratori saranno nominative per le seguenti categorie:

a) capo giardiniere o capo coltivatore;
b) giardiniere o vivaista;
c) ausiliari aziendali;
d) lavoratore fisso;
e) lavoratore comunque specializzato o qualificato.

Dovranno essere numeriche per tutti gli altri lavoratori.

Ferme restando le preferenze previste dalla legge, costituisce titolo di preferenza anche il diploma di frequenza proficua ai corsi di istruzione professionale.

Art. 3.

CLASSIFICA DEI LAVORATORI

I lavoratori potranno essere fissi o avventizi:

a) *lavoratori fissi*: sono lavoratori fissi quando vengono specificatamente assunti con detta qualifica e vengono retribuiti mensilmente in base alle ore di lavoro effettivamente prestate;

b) *lavoratori avventizi*: sono avventizi i lavoratori assunti senza alcun vincolo di durata e retribuiti con paga oraria corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana

La durata del periodo per il quale i lavoratori fissi sono assunti dalla azienda dovrà risultare dal contratto individuale di cui all'articolo seguente.

Art. 4.

CONTRATTI INDIVIDUALI E PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Per la categoria dei lavoratori fissi le parti stipuleranno un contratto individuale in duplice copia.

Il datore di lavoro ed il lavoratore ne conserveranno una copia ciascuno.

Sul contratto individuale dovrà figurare la data di assunzione del lavoratore nonchè la qualifica dello stesso.

Il contratto individuale si intende tacitamente rinnovato per un anno se non viene disdettato da una delle parti almeno due mesi prima della scadenza per il capo giardiniere ed un mese per le altre categorie.

Art. 5.

PREAVVISO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il licenziamento o le dimissioni dei lavoratori giornalieri sono subordinati ad un preavviso di giorni 6, salvo il caso di licenziamento per fatto e colpa del lavoratore.

Detto preavviso non è richiesto per i casi di assunzione di lavoratori per periodi di tempo preventivamente stabiliti.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore fisso avviene attraverso un periodo di prova di giorni 60 per il capo giardiniere o capo coltivatore di giorni 30 per il giardiniere o vivaista, giorni 15 per l'aiuto giardiniere e di giorni 8 per l'ausiliario aziendale.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto senza alcun preavviso.

In caso di risoluzione del contratto durante il periodo di prova, al lavoratore compete la sola retribuzione per il periodo di lavoro prestato in relazione alla qualifica della quale è stato ammesso al periodo di prova, senza alcun'altra indennità.

Superato il periodo di prova senza che l'una parte abbia dato all'altra alcuna comunicazione, il lavoratore si intende confermato in servizio con la retribuzione della sua categoria.

Art. 7

QUALIFICA DEI LAVORATORI

Indipendentemente dalla loro categoria di fissi o giornalieri, i lavoratori vengono così qualificati:

a) *capo giardiniere o capo coltivatore*: è quel lavoratore specializzato che, oltre a disimpegnare con particolare perizia tutti i lavori inerenti alla coltura di piena aria e di serra relativa ai fiori, alle piante ornamentali, sementi e vivai, nonchè alla loro difesa, sappia tecnicamente eseguire, organizzare e distribuire il lavoro dell'azienda in riferimento anche al personale dipendente. Dovrà particolarmente:

1) conoscere e trascrivere la nomenclatura delle piante coltivate nella azienda a cui è adibito;

2) tracciare e sistemare, con l'ausilio dei disegni e planimetria, parchi, giardini o piante;

3) conoscere gli imballaggi razionali per il trasporto di piante e fiori e curarne l'esecuzione;

4) curare la consegna delle piante ed i fiori agli acquirenti e l'annotazione di eventuali ordinazioni;

5) avere alle sue dipendenze almeno due giardinieri o vivaisti;

b) *giardiniere, coltivatore, vivaista*: è quel lavoratore specializzato che, alle dipendenze dirette del conduttore o del capo giardiniere, esegue, disimpegna ed ha la responsabilità:

1) di tutti i lavori inerenti al giardinaggio, alla coltivazione dei fiori, nonchè di sementi, vivai e piantine, alla costruzione e manutenzione dei giardini in genere;

2) della esecuzione di colture floreali di speciale importanza in cui sia particolarmente specializzato;

3) della perfetta conduzione di serre calde;

4) della preparazione di imballaggi razionali, del trasporto di piante e fiori;

5) della difesa delle piante.

Deve conoscere per lo meno la nomenclatura delle varietà di quelle piante alla cui coltivazione egli è adibito.

Nel disbrigo delle proprie incombenze e mansioni potrà essere coadiuvato da un aiuto giardiniere e da altri lavoratori dell'azienda.

Dovrà eventualmente e temporaneamente sostituire in alcune funzioni il capo giardiniere o il capo coltivatore:

c) *aiuto giardiniere*: è quel lavoratore che coadiuva il giardiniere o vivaista, che conosce ed esegue le operazioni più comuni di giardinaggio, come trapianto, invasatura, riproduzione agamica, preparazione e distribuzione di insetticidi, anticrittogamici, ecc.

d) *ausiliari aziendali*: è quel lavoratore che senza una particolare competenza in materia di coltivazione floreale e frutticola e che senza le specifiche attribuzioni proprie dei lavoratori sopra elencati, li coadiuva e viene adibito ai lavori complementari ed ausiliari di azienda, compresa la manutenzione e pulizia dei locali, dei materiali, dei macchinari e attrezzi, nonchè al trasporto, anche con automezzi, di materiale vario e prodotti entro e fuori azienda, ecc.;

e) *lavoratori comuni*: sono tutti i lavoratori di ambo i sessi assunti per la esecuzione dei lavori ordinari che ricorrono indifferentemente tanto nelle aziende floricole e vivaistiche come in tutte le aziende agricole quali cioè: i lavori di preparazione del terreno, aratura, vangatura, zappatura, concimazione, scerbatura, ecc.;

f) *apprendista*: giovane lavoratore dai 14 ai 21 anni che si inizia e si addestra nell'arte del giardinaggio.

Art. 8.

CAMBIAMENTO DI MANSIONE

Se per esigenze dell'azienda o per altre cause non imputabili al lavoratore, durante il corso dell'anno venissero affidate al lavoratore le mansioni di qualifica inferiore, egli conserverà i diritti della categoria alla quale appartiene.

Se viceversa gli venissero affidate mansioni di qualifica superiore godrà, dalla data del cambiamento delle mansioni e fino alla cessazione del trattamento economico proprio della nuova categoria.

La corresponsione del salario proprio della categoria superiore non gli sarà dovuta quando il periodo non superi i quindici giorni complessivi nell'anno o per cicli lavorativi non superiori ai tre giorni.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere e le 48 settimanali.

Nei mesi invernali è data facoltà ai datori di lavoro di ridurre di un'ora l'orario di lavoro giornaliero. Il ricupero delle ore fatte in meno avverrà nei mesi estivi e per un massimo di due ore al giorno e senza che le ore ricuperate vengano retribuite con la maggiorazione del lavoro straordinario.

L'orario si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

Il periodo intermedio di riposo verrà fissato dal datore di lavoro, tenuto calcolo delle esigenze dell'azienda in armonia con quelle dei lavoratori per il consumo del pasto del mezzogiorno.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende di cui al presente Contratto è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Art. 11.

FESTIVITÀ NAZIONALI O RICORRENZE FESTIVE

In occasione delle feste nazionali e delle ricorrenze festive di cui alla legge 27 maggio 1949, n. 260, i lavoratori hanno diritto al trattamento economico stabilito dalla legge 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende quello eseguito oltre l'orario normale.

Il lavoro straordinario non potrà eccedere le 2 ore giornaliere e verrà eseguito nei soli casi di necessità per cui la mancata esecuzione pregiudichi o danneggi il buon andamento dell'azienda.

Per lavoro notturno si intende quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6.

I lavoratori, a richiesta del datore di lavoro, sono tenuti a prestare la loro opera anche nei giorni festivi.

Per lavoro festivo si intende quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi.

Quando per esigenze dell'azienda venga effettuato un turno festivo, al lavoratore dovrà essere concesso il riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana.

La paga base e la contingenza per detti lavoratori verrà maggiorata delle seguenti percentuali:

lavoro straordinario	25%
» festivo	50%
» notturno	70%
» notturno in turni regolari	15%

Non si farà luogo a maggiorazione per il lavoro festivo quando questo cada in turni regolari.

Sono esclusi da lavoro notturno i ragazzi di ambo i sessi inferiori ai 16 anni.

Art. 13.

SOSTE E RICUPERI

Delle interruzioni dovute a casi di forza maggiore non sarà tenuto conto se non superano mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno.

Quando ai lavoratori non pagati ad ora, per causa di forza maggiore, non fosse possibile eseguire durante la giornata l'orario normale, il datore di lavoro potrà ricuperare nella settimana il tempo perduto, senza dare luogo a rimunerazione alcuna, sempreché non vengano superate, per detti ricuperi le due ore giornaliere e le dodici settimanali.

Art. 14.

RETRIBUZIONI

Le tariffe mensili ed orarie da corrispondersi ai lavoratori sono le seguenti:

LAVORATORI FISSI

capo giardiniere e capo coltivatore	L.	14.000	mensili
giardiniere coltivatore o vivaista	»	11.000	»
aiuto giardiniere	»	9.000	»
ausiliario aziendale	»	9.000	»

LAVORATORI GIORNALIERI

capo giardiniere e capo coltivatore	L.	70	orarie
giardiniere coltivatore o vivaista	»	55	»
aiuto giardiniere	»	45	»
ausiliario aziendale	»	45	»

LAVORATORI COMUNI — PAGA BASE ORARIA

Uomini:

dai 21 ai 65 anni	L.	36,12
dai 18 ai 21 anni	»	75 %
dai 17 ai 18 anni	»	55 %
dai 16 ai 17 anni	»	40 %
dai 15 ai 16 anni	»	35 %
dai 14 ai 15 anni	»	25 %

Donne:

dai 17 ai 55 anni	L.	24,35

Le presenti tariffe entrano in vigore a partire dal giorno 1° giugno 1954.

Art. 15.

PAGAMENTO MERCEDI

Il pagamento delle retribuzioni ai lavoratori dovrà essere effettuato ad ogni fine mese per le categorie di fissi o al sabato di ogni settimana per i giornalieri.

Art. 16.

FERIE

Ai lavoratori fissi, per ogni anno di servizio prestato, spetta un periodo di ferie retribuite così stabilito:

giorni 12 al capo giardiniere o capo coltivatore;

giorni 8 al giardiniere o vivaista:

giorni 6 a tutti gli altri lavoratori.

Tali ferie, che sono frazionabili in dodicesimi in caso di scissione del rapporto di lavoro durante l'anno, verranno divise anche in due periodi se le esigenze dell'azienda sono tali da richiedere la suddivisione.

Resta comunque in facoltà del datore di lavoro di fissare l'epoca delle ferie in modo da non intralciare il regolare andamento della azienda e del lavoro.

Art 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto e colpa del lavoratore, è dovuta al lavoratore una indennità per ogni anno di servizio prestato nell'azienda.

La retribuzione (paga base e contingenza) da valere per la determinazione dell'indennità è quella percepita dal lavoratore alla data della cessazione del rapporto di lavoro.

L'indennità di contingenza deve essere compresa nella retribuzione solamente a partire dal 1° gennaio 1943. Per gli anni precedenti la suddetta indennità non incide nella determinazione dell'indennità di licenziamento.

L'anzianità convenzionale per il periodo di servizio prestato prima della stipulazione del presente contratto non può andare oltre il 1° gennaio 1923.

L'indennità di anzianità è così stabilita:

giorni 8 per ogni anno di servizio prestato dal capo giardiniere;

giorni 6 per ogni anno di servizio prestato dal giardiniere;

giorni 4 per ogni anno di servizio prestato dagli altri lavoratori.

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione dell'indennità deve computarsi per dodicesimi anche per eventuali frazioni di anno.

In caso di dimissioni date dal lavoratore nei termini previsti dall'art. 4 del presente Contratto l'indennità di anzianità verrà corrisposta per tutti gli anni di effettivo servizio prestato in azienda.

Agli effetti dell'indennità di anzianità, il servizio di leva o di richiamo alle armi conta come servizio effettivamente prestato. Per il servizio di leva il trattamento viene applicato a partire dalla classe 1925.

Art. 18.

TREDICESIMA MENSILITÀ O GRATIFICA NATALIZIA

Al lavoratore fisso verrà corrisposta la 13ª mensilità o gratifica natalizia in ragione di 25 giornate di paga globale.

Il pagamento della suddetta gratifica dovrà essere effettuato a fine dicembre. La stessa sarà frazionabile in dodicesimi qualora vi sia anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e verrà, in questo caso, corrisposta al lavoratore in relazione al periodo di effettivo lavoro prestato.

Art. 19.

TRATTAMENTO DI QUIESCENZA PER I LAVORATORI GIORNALIERI

Ai lavoratori giornalieri di ambo i sessi viene riconosciuta l'indennità sostitutiva delle ferie, dell'indennità di anzianità, della 13ª mensilità, delle festività nazionali e delle ricorrenze festive di cui alle leggi 27 aprile 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90. La misura dell'indennità sostitutiva è pari al 15,50% della paga globale giornaliera.

La predetta indennità deve essere corrisposta in aggiunta alla paga giornaliera e per i soli giorni di effettivo lavoro prestato. Deve essere comunque distinta dalla paga in quanto non incide nelle maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo, nonchè nel computo di altri eventuali compensi.

Art. 20.

PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio verrà concesso al lavoratore fisso un permesso di una settimana durante la quale il lavoratore sarà considerato in servizio.

Tale permesso è indipendente dalle ferie.

Art 21

CHIAMATA O RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata per obblighi di leva ed il richiamo alle armi del lavoratore fisso non risolve il rapporto di lavoro ed il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto sino al rientro del chiamato e del richiamato.

Entro 30 giorni dalla smobilitazione il lavoratore deve mettersi a disposizione del datore di lavoro e riprendere servizio. In difetto, il rapporto di lavoro è risolto alla data della smobilitazione.

Art. 22.

ABITAZIONE

Nell'eventualità che al lavoratore fossero dati in godimento locali di abitazione, la pattuizione dovrà risultare nel contratto individuale.

L'abitazione è comunque concessa in dipendenza del rapporto di lavoro e con la cessazione del rapporto stesso cade automaticamente il diritto del lavoratore di beneficiare dei locali di abitazione.

In tale caso il lavoratore dovrà disporre perchè i locali siano messi a disposizione della azienda nei termini fissati dal datore di lavoro e nello stato in cui il lavoratore li ha ricevuti in consegna.

Il canone di affitto dei locali in parola dovrà essere concordato all'atto della stipulazione del contratto individuale e dovrà figurare sul contratto stesso.

Art. 23.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

In aggiunta alla paga base di cui all'art. 14 viene riconosciuta ai lavoratori fissi o giornalieri l'indennità di contingenza in vigore nel settore agricolo della provincia di Novara.

Al capo giardiniere, o capo coltivatore, al giardiniere o vivaista, all'ausiliario aziendale, compete l'indennità di contingenza spettante ai braccianti agricoli della provincia di Novara che compiono lavori di prima categoria a tutti gli altri lavoratori quella per lavori di terza categoria.

Alle donne viene riconosciuta l'indennità di contingenza spettante alle donne avventizie della provincia di Novara che compiono lavori di terza categoria.

Per i lavoratori e le lavoratrici di minore età, l'indennità di contingenza verrà corrisposta in proporzione all'età.

E' precisato che l'indennità in parola corrisposta ai lavoratori agricoli della provincia di Novara è quella stabilita dagli appositi organi confederali preposti alla determinazione della scala mobile in agricoltura. Per i lavoratori fissi l'indennità è corrisposta per 25 giorni mensili.

Art. 24.

MALATTIE O INFORTUNI

I lavoratori ammalati o infortunati percepiscono il trattamento previdenziale stabilito dalla legge per il settore agricolo.

Il lavoratore fisso infortunato o ammalato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 4 mesi, trascorso il quale e perdurando lo stato di infermità, il datore di lavoro ha diritto di risolvere il rapporto di lavoro.

Resta inteso che il periodo della conservazione del posto non può andare oltre la data della scadenza del contratto individuale.

Art. 25.

UTENSILI

Tutti i lavoratori hanno il preciso obbligo di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili, ed in genere quanto è stato loro affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili il cui ammontare gli verrà trattenuto sulla mercede.

Art. 26.

RAPPORTO FRA LE PARTI

Tutti i lavoratori per il loro servizio dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda e dai rispettivi capi immediati. Dovranno pertanto attenersi agli ordini loro impartiti ad eseguire con diligenza e con profitto il lavoro assegnato.

Art. 27

NORME DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione al presente Contratto collettivo di lavoro potrà essere punita in ragione della gravità della mancanza.

Le punizioni possono essere le seguenti:

1) rimprovero verbale o scritto;

2) multa al massimo di 2 ore di salario;

3) sospensione del lavoro per massimo di 2 giorni

4) licenziamento in tronco.

Il datore di lavoro potrà infliggere multe al lavoratore:

a) che si assenti o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo:

b) che ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) che eseguisca il lavoro affidatogli senza attenersi alle istruzioni ricevute;

d) che per negligenza arrechi guasti al materiale di lavorazione;

e) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza:

f) che in qualche altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o che commetta mancanze tali che pregiudichino la disciplina, la morale, l'igiene.

Potranno essere sospesi quei lavoratori recidivi e che abbiano commesso mancanze più gravi.

Potranno essere licenziati in tronco i lavoratori colpevoli di:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto, danneggiamenti volontari agli attrezzi, alle coltivazioni e agli stabili;

c) assenze non giustificate per tre giorni consecutivi e per tre volte in un anno, in giorni successivi ai festivi;

d) risse sul lavoro;

e) reati seguiti da condanna penale, anche condizionale, per fatti che ledono l'onore;

f) di effettuare lavoro in concorrenza alla ditta dalla quale dipendono;

g) recidiva in qualunque delle colpe che abbiano dato luogo all'applicazione della sospensione nei casi precedenti:

h) mancanze di tale gravità che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro dovrà dare al lavoratore immediata comunicazione del motivo che ha dato luogo al provvedimento disciplinare.

I provvedimenti disciplinari lasciano impregiudicato il diritto al datore di lavoro di richiedere il risarcimento dei danni di cui il lavoratore si sia reso responsabile.

Art. 28.

CONTROVERSIE

Per le controversie di carattere individuale o collettivo, dipendenti dall'applicazione del presente contratto, verranno osservate le norme di legge.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 30 GIUGNO 1959 PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI MIETITURA E TREBBIATURA DEL GRANO, DELLA SEGALE, DELL'AVENA, DEL MIGLIO, DELL'ORZO, DEL TRIFOGLIO E DEL RAVETTONE DELLA PROVINCIA DI NOVARA

Il giorno 30 giugno 1959, presso la Sede dell'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. di Novara, si sono riuniti i rappresentanti della FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, della FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE C.G.I.L., della LIBERTERRA PROVINCIALE C.I.S.L., della UILTERRA di Novara.

Il giorno 30 giugno 1959, presso la Sede dell'UNIONE PROVINCIALE C.I.S.L. di Novara, si sono riuniti i rappresentanti della Sezione affittuari conduttori, aderenti alla Coltivatori Diretti, nella persona del Presidente sig. *Martelli Giulio,* della FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE C.G.I.L. nelle persone dei sigg. *Tencaioli Gaudenzio* e *Fornara Angelo,* della LIBERTERRA PROVINCIALE nella persona del sig. *Pezzana Dante* e della UILTERRA di Novara nella persona del sig. *Goliardino Sesia.*

Dopo ampia e cordiale discussione i rappresentanti delle suddette Organizzazioni hanno concordato quanto segue:

1) Nei lavori di mietitura e trebbiatura del grano, della segale, della avena, del miglio, dell'orzo ed in quelli di trebbiatura del trifoglio e del ravettone deve essere impiegata la manodopera locale maschile e femminile abitualmente occupata nelle aziende con precedenza sulla manodopera forestiera. In caso contrario i datori di lavoro saranno tenuti a corrispondere le tariffe previste dal presente accordo ai lavoratori locali rimasti esclusi. Questi ultimi per contro saranno tenuti, in caso di esclusione dei lavori anzidetti, a presentare immediato reclamo al datore di lavoro ed alla propria organizzazione sindacale, in difetto, non avranno alcun titolo di rivendicazione.

2) Le retribuzioni per i lavori contemplati al punto primo vengono così determinati:

Uomini: per i lavori di mietitura, legatura, carico e scarico, trebbiatura L. 218,90 orarie, pari alla tariffa globale per i lavori di monda e trapianto del riso maggiorata di L. 155 giornaliere;

Donne: per i lavori di mietitura, legatura, carico e scarico, L. 219,65 orarie, per i lavori di trebbiatura L. 209,70 orarie pari alla tariffa globale per i lavori di monda e trapianto del riso maggiorata di L. 75 giornaliere.

3) Il lavoro straordinario feriale verrà retribuito nella seguente misura:

Uomini: per i lavori di mietitura, legatura, carico e scarico e trebiatura L. 273,60 orarie;

Donne: per i lavori di mietitura, legatura, carico e scarico L. 273,60 orarie, per i lavori di trebbiatura L. 262,10 orarie.

4) Il lavoro festivo verrà retribuito con le seguenti tariffe:

Uomini: per i lavori di mietitura, legatura, carico e scarico e trebbiatura L. 325,35 orarie;

Donne: per i lavori di mietitura, legatura, carico e scarico L. 325,35 orarie, per i lavori di trebbiatura L. 314,55 orarie.

5) In aggiunta alle suddette tariffe alla mano d'opera locale compete la indennità forfettaria di caropane nella misura giornaliera di L. 45 per gli uomini e di L. 15 per le donne.

6) Le retribuzioni previste dal presente accordo si riferiscono ai lavori eseguiti con falce messoria (per il grano, la segale, l'avena, il miglio e l'orzo) nonchè di trebbiatura dei cereali anzidetti, del trifoglio e del ravettone. Esse tariffe competeranno solamente ai lavoratori impiegati nei lavori in parola.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 18 GIUGNO 1952 PER I BRACCIANTI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI TORINO

Il giorno 18 giugno 1952 nella sede dell'Unione Agricoltori della provincia di Torino, si sono riuniti i rappresentanti delle seguenti organizzazioni

per l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI: *Fossa* enot. *Fausto,* Direttore dell'Unione: *Arcozzi Masino* ingegnere *Luigi* Presidente della SEZIONE PROPRIETARI CONDUTTORI; sig. *Barberis Francesco,* Presidente della SEZIONE AFFITTUARI E CONDUTTORI:

per la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI: *Ricci* dott. *Luigi,* Direttore; *Maiocco* avv. *Augusto,* Presidente ASSOCIAZIONE PROPRIETARI ED AFFITTUARI CONDUTTORI.

per la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE: sig. *Senestro Giovanni,* Segretario;

per la U.I.L. TERRA PROVINCIALE: sig. *Antonioli Giovanni,* Segretario:

per la LIBERTERRA PROVINCIALE: *Gais Bertetto* geometra *G. Battista,* Segretario.

I quali, a nome e per conto delle rispettive Organizzazioni sindacali, hanno stipulato il seguente Contratto collettivo provinciale di lavoro per i braccianti avventizi della provincia di Torino.

Art. 1.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto ha la durata iniziale di due anni, per ciò che riguarda la parte normativa e di un anno per ciò che riguarda la parte tariffaria, con decorrenza dall'11 novembre 1951.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza, a mezzo raccomandata R.R.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 4 mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Art. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per l'esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

LIBRETTO SINDACALE

Oltre il libretto di lavoro di cui alla legge 10 gennaio 1945, n. 112, i lavoratori dovranno munirsi del libretto sindacale da ritirarsi presso la propria organizzazione. Sul libretto sindacale saranno registrate dal datore di lavoro le varie prestazioni di attività, le corresponsioni ecc.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro, tenuto presente le disposizioni del R. D. 10 settembre 1923, numero 1956, nei vari mesi dell'anno è stabilito nel seguente modo:

dall'11 novembre al 10 febbraio	ore 7
dall'11 febbraio al 10 maggio	ore 8
dall'11 maggio al 10 agosto	ore 9
dall'11 agosto al 10 novembre	ore 8

Qualora esigenze di lavorazione, di coltura e di produzione lo richiedano l'agricoltore ha facoltà di richiedere ai lavoratori avventizi un maggior orario di lavoro fino ad un massimo di 2 ore al giorno. I lavoratori non potranno sottrarsi, salvo impossibilità documentata da necessità straordinaria. Tutti gli spostamenti da e per un altro posto di lavoro non dovranno avvenire nel periodo di riposo, intendendosi pertanto che essi devono essere a totale carico del datore di lavoro. Per i lavori

in acqua che vengono effettuati dal 15 settembre al 15 aprile, l'orario di lavoro deve essere ridotto a 6 ore giornaliere, corrispondendo però ai lavoratori l'intero salario corrispondente alle ore di lavoro del periodo in cui si effettua il lavoro stesso.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 8, nonchè la festa del patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16%
lavoro festivo	25%
lavoro notturno	30%

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo dell'Anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di San Giuseppe;
4) il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio, Festa del Lavoro;
9) il 2 giugno, anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno, San Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto, Assunzione della B.V.M.;
12) il 1° novembre, Ognissanti;
13) il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale;
14) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre, giorno di Natale;
16) il 26 dicembre, Santo Stefano;
17) la festa del Patrono del luogo.

Art. 9.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

paga base;
indennità contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità che verrà corrisposta mediante una maggiorazione del 7% sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Le tariffe sono quelle di cui all'allegata tabella, che verranno applicate con decorrenza 1° maggio 1952.

Art. 10.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

Le categorie di lavoratori vengono così determinate:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100% dell'unità piena uomo;
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 62% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 55% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

Il lavoro viene classificato nelle seguenti categorie:

a) mietitura e trebbiatura;

b) lavori speciali (all'infuori di quelli di cui alla lettera precedente) falciatura a mano, spurgo pozzi neri, raccolta immondizia, lavori di spurgo di acqua, scalvo, potatura ed abbattimento di piante di alto fusto per conto dell'azienda agricola e comunque non per farne commercio;

c) lavori comuni, tutti gli altri lavori agricoli.

Art 11.

PAGAMENTO TARIFFE

Il pagamento della retribuzione ai braccianti avventizi dovrà essere effettuato dal datore di lavoro o chi per esso, settimanalmente e possibilmente alla sera del sabato od al massimo alla domenica mattina successiva.

Art. 12.

COTTIMO

Quando il lavoro sia retribuito a cottimo, le relative tariffe devono essere determinate in modo che, al lavoratore laborioso, di normale capacità lavorativa, sia consentito di conseguire un guadagno non inferiore al 15% oltre la paga. Il contratto relativo deve intervenire direttamente tra il conduttore o il suo rappresentante dell'azienda ed il lavoratore.

Quando la liquidazione sia fatta a periodi non inferiori alla quindicina, saranno corrisposti adeguati acconti settimanali non inferiori alla paga globale. Le condizioni e le modalità di esecuzione del cottimo debbono risultare da apposita annotazione sul libretto sindacale di lavoro.

Art. 13.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi. utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 14.

ASSICURAZIONI SOCIALI

Per le assicurazioni sociali, invalidità, vecchiaia e tubercolosi, maternità ed assegni familiari, malattie, valgono le disposizioni di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 15.

DONNE E FANCIULLI

Per le donne e i fanciulli valgono le norme di legge

Art 16.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Art. 17

RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto alla corresponsione di una indennità pari all'importo di 15 giornate di lavoro, quando sia stato assunto per un periodo determinato, non inferiore ai giorni 90.

Art. 18.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 28 MAGGIO 1955 PER I SALARIATI FISSI E GARZONI DI CAMPAGNA, IN VIGORE DAL 29 SETTEMBRE 1954 PER I MARGARI E DALL'11 NOVEMBRE 1954 PER TUTTI GLI ALTRI, DELLA PROVINCIA DI TORINO

Il giorno 28 maggio 1955 nella sede dell'Unione Agricoltori della Provincia di Torino, si sono riuniti i rappresentanti delle seguenti organizzazioni:

per l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI: *Fossa* enot. *Fausto,* Direttore dell'Unione: *Arcozzi Masino* ing. *Luigi,* Presidente della Sezione Proprietari Conduttori; signor *Barberis Francesco*, Presidente della Sezione Affittuari Conduttori;

per la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI: *Ricci* dott. *Luigi,* Direttore;

per la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE: *Cavallito Lorenzo,* Segretario:

per la U.I.L. TERRA PROVINCIALE: sig. *Antonioli Giovanni,* Segretario;

per la LIBERTERRA PROVINCIALE: sig. *Malvicini Matteo,* i quali a nome e per conto delle rispettive organizzazioni sindacali, hanno stipulato il seguente Contratto collettivo provinciale di lavoro per i Salariati fissi e Garzoni di campagna della provincia di Torino.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente patto provinciale di lavoro da valere per la categoria dei Salariati fissi ha la durata di anni uno a decorrere dal 29 settembre 1954 per i margari e manzolai e dall'11 novembre 1954 per tutti gli altri salariati fissi. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con R/R.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi, e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente.

Art. 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di provvedere con propri mezzi ed a proprie spese al trasloco delle persone e cose appartenenti alla famiglia del lavoratore che assume.

Art. 4.

CONTRATTI INDIVIDUALI - DURATA - DISDETTA

All'atto dell'assunzione tra il datore di lavoro ed il lavoratore dovrà essere redatto e firmato il contratto individuale di lavoro.

Il contratto individuale ha inizio al mezzogiorno del 29 settembre per i margari e manzolai, ed al mezzogiorno dell'11 novembre per tutti gli altri salariati ed ha la durata prevista dalla legge 15 agosto 1949, n. 533.

Il contratto individuale si ritiene tacitamente rinnovato per implicito consenso delle parti qualora nè il datore di lavoro nè il lavoratore, non ne richiedano la risoluzione, apponendo la propria firma sull'apposito modulo annesso al libretto sindacale di lavoro, od a mezzo lettera raccomandata con R/R, entro il 29 luglio per il 29 settembre e l'11 settembre per l'11 novembre successivo.

Il lavoratore disdettato si impegna ad abbandonare l'azienda lasciando libera l'abitazione ed annessi di sè e familiari nonchè persone e cose interposte per il mezzogiorno del 29 settembre o dell'11 novembre.

I contratti individuali diversi dal presente sono validi solo ed in quanto siano più favorevoli ai lavoratori e non contrastino con le disposizioni del presente contratto collettivo.

Art. 5.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Se per esigenze dell'azienda o per altre cause non imputabili al lavoratore durante il corso dell'annata agraria venissero a questi affidate mansioni di qualifica inferiore, il lavoratore stesso conserverà i diritti della qualifica alla quale appartiene. Se viceversa gli venissero affidate mansioni di qualifica superiore, godrà, dalla data del cambiamento delle mansioni e fino alla cessazione di esse del trattamento economico proprio della nuova qualifica.

Le eventuali sostituzioni per ferie, permessi straordinari ecc. non saranno considerate come cambiamento di qualifica, ma daranno però diritto alle maggiorazioni salariali, alle indennità ed agli altri compensi spettanti limitatamente al periodo di sostituzione.

Il lavoratore addetto consecutivamente per oltre tre mesi a qualifica superiore conserva, a tutti gli effetti la nuova qualifica, anche se successivamente venisse restituito alle mansioni di quella precedente.

Capi uomini e capi stalla: i capi uomini o i designati dall'agricoltore oltre alle mansioni della rispettiva categoria e la cura degli animali e degli attrezzi in consegna dovranno sorvegliare che i lavoratori da essi dipendenti eseguiscano i lavori con diligenza e che il bestiame sia governato nell'orario prescritto, il tutto secondo le disposizioni del datore di lavoro.

Boari e cavallanti: devono provvedere a tutti i lavori dell'azienda oltre alla cura e alla custodia dei buoi e dei cavalli in consegna. Ad ogni boaro o cavallante non potrà essere affidata più di una coppia di buoi o di cavalli.

Margari: sono tenuti a compiere tutti i lavori di custodia, di governo, di preparazione dei mangimi, di mungitura, di pulizia dei recipienti del latte e loro consegna nel posto di raccolta d'uso non oltre i cento metri dalla stalla, nonchè la pulizia della stessa ed il trasporto del letame nella concimaia pure non oltre i cento metri. Oltre tale distanza il datore di lavoro dovrà fornire un mezzo di trasporto a traino animale.

Ai margari si consegna il fieno ed i mangimi nel fienile o nel magazzino, la paglia nel pagliaio che deve essere nel recinto della cascina e se fuori nelle adiacenze della stalla non oltre i cento metri.

Quando nella zona sia praticata la mungitura notturna essa è obbligatoria oltre quella diurna. Nelle stalle ove si pratica la terza mungitura, al lavoratore compete l'importo di 10 minuti di paga globale per ogni vaccina munta al giorno. Inoltre i margari sono tenuti alla vigilanza relativa alla « stagionatura » delle mucche, secondo la necessità della produzione del latte e le direttive del datore di lavoro.

Gli stessi non sono tenuti a trasferirsi all'alpeggio per condurvi la margaria. Se tale obbligo invece è stato convenuto e specificato nel contratto individuale di assunzione dovranno osservarlo. Ad ogni mungitore e margaro non avente l'obbligo del taglio dell'erba saranno affidate 16 vaccine, qualora il mungitore avesse l'obbligo del taglio dell'erba le vaccine non potranno essere più di 14. In ogni caso il datore di lavoro farà in modo che le 16 o le 14 vaccine affidate al margaro non siano tutte da mungere, ma ve ne siano almeno 3 asciutte. Il carico delle vaccine agli addetti alla margaria deve essere proporzionalmente ridotto in base alla percentuale di riduzione del salario agli effetti dell'età e del sesso del salariato.

Qualora per mancanza del numero di vaccine si dovessero assegnare ai mungitori delle manze, si conteggeranno due manze di età superiore all'anno, oppure tre manze o manzette inferiori all'anno, o tre vitelli slattati per ogni vaccina. Dal conteggio restano esclusi i vitelli fino a 5 mesi di età. I tori vengono equiparati alle manze di età superiore all'anno.

Se durante l'anno agricolo il datore di lavoro dovesse per una qualsiasi causa diminuire o sopprimere la margheria, il mungitore potrà essere adibito ad altro lavoro come salariato compatibilmente con le proprie capacità e conserverà il diritto della propria categoria

Qualora la margheria fosse completamente eliminata e venisse quindi a mancare totalmente la produzione del latte, il salariato avrà diritto al pagamento del latte non usufruito al prezzo del prodotto alla stalla. Il margaro assunto per una determinata azienda non potrà essere trasferito, se non con il suo consenso ad altra azienda sia pure dello stesso comune e dello stesso agricoltore.

Manzolai: ad ogni manzolaio saranno date in consegna 25 manze. Se i capi di bestiame dati in consegna non raggiungono tale numero il manzolaio potrà essere adibito ad altri lavori, compatibilmente con il servizio che presta. Il manzolaio si occuperà del pascolo, foraggiamento, abbeveramento, pulizia della stalla e delle manze.

Stalliere: può avere in consegna un numero imprecisato di buoi e cavalli e deve provvedere alla cura, governo e custodia degli stessi. Se il numero delle bestie in consegna ed il lavoro inerente al governo delle stesse non assorbe tutto il periodo di lavoro della giornata, in base all'orario, può essere adibito ad altri lavori di campagna.

Fabbri e falegnami: sono quei lavoratori che eseguiscono i vari lavori di fabbri e falegnami, dalla normale riparazione degli utensili e delle macchine alla costruzione e messa in opera di attrezzi rurali, carri, carrette, ecc.

Conduttori di trattrici: è il lavoratore cui viene affidata per l'uso la trattrice per i lavori di aratura, trebbiatura, falciatura, trasporti, ecc.

Meccanico agricolo: assunto come tale è quel lavoratore a cui viene affidata la manutenzione, uso e riparazioni delle varie macchine, attrezzi e motori agricoli

Art. 6.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Ogni capo famiglia deve essere munito del proprio libretto sindacale di lavoro da ritirarsi presso la propria organizzazione, ed in cui, oltre alla sua qualifica ed a quella dei componenti la famiglia che prestano servizio nell'azienda dovranno essere registrate le varie prestazioni di attività, le corresponsioni in generi ed denaro con l'indicazione delle relative causali. Il lavoratore è tenuto a presentare il proprio libretto sindacale ad ogni periodo di paga ed ogni qualvolta il datore di lavoro glielo richieda per le necessarie annotazioni. Il libretto deve essere restituito al lavoratore a scritturazione avvenuta.

Art 7.

ATTREZZI DI LAVORO

Gli attrezzi di lavoro devono essere forniti e mantenuti a carico dell'agricoltore. Al salariato addetto al carico e scarico dei concimi sarà fornito a spese e cura del datore di lavoro, apposito camiciotto. Tutti i lavoratori hanno il preciso obbligo di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto è stato loro affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili il cui ammontare verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 8.

AMMISSIONE AL LAVORO
E TUTELA DELLE DONNE E RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro nei vari mesi dell'anno è stabilita nel modo seguente:

dall'11 novembre al 10 febbraio	ore	7
dall'11 febbraio al 10 maggio	»	8
dall'11 maggio al 10 agosto	»	9
dall'11 agosto al 10 novembre	»	8

Mentre per i salariati fissi che hanno in consegna bestiame l'orario di lavoro si intende iniziato in cascina, per i salariati addetti alle colture e che hanno in consegna bestiame l'orario di lavoro si intende iniziato sul posto di lavoro.

Per i mungitori ed i manzolai l'orario normale è determinato in via indiretta dal numero dei capi di bestiame in consegna e dalle mansioni di categoria.

Quando il salariato abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella completa, continuerà a godere della intera paga e potrà essere adibito ad altre mansioni per un numero di ore proporzionato alla dotazion mancante nell'ambito dell'orario vigente per i salaria addetti ai lavori dei campi.

Art. 10.

RECUPERO DELLE ORE PERDUTE PER INTEMPERIE

Per il recupero delle ore perdute per intemperie vagono le disposizioni di legge.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Per lavoro straordinario si intende quello eseguito oltre l'orario fissato dall'art. 9. Per notturno si intende quello che va da un'ora dopo l'Ave Maria fino all'alba. Per festivo quello svolto nelle domeniche e negli altri giorni festivi.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, generi in natura) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	16 %
Lavoro festivo	25 %
Lavoro notturno	30 %

Non si fa luogo a maggiorazione per il lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salariato in base ai contratti collettivi, mansioni che per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

A tutti i lavoratori salariati è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, oltre il normale, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di San Giuseppe;
4) il 25 aprile anniversario della Liberazione;
5) il giorno del lunedì di Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;

7) il giorno del Corpus Domini;

8) il 1° maggio, Festa del Lavoro;

9) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;

10) il 29 giugno, Ss. Pietro e Paolo,

11) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

12) il 1° novembre, Ognissanti;

13) il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale:

14) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;

15) il 25 dicembre, giorno di Natale;

16) il 26 dicembre, Santo Stefano;

17) festa del Patrono del luogo.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali si richiamano le disposizioni di legge.

Art. 14.

SOVVENZIONI MENSILI

Il salario dei lavoratori fissi, tanto per la parte in denaro che per la parte in natura, verrà corrisposto mensilmente secondo la seguente scala per la quale le cifre indicano i centoventesimi del salario:

dall'11 novembre al 10 febbraio	ore 7	8,75	120°
dall'11 febbraio al 10 maggio	» 8	10,00	»
dall'11 maggio al 10 agosto	» 9	11,25	»
dall'11 agosto al 10 novembre	» 8	10,00	»

La scala dei centoventesimi non si applica ai margari e manzolai in quanto il salario sarà ripartito in dodici mensilità, si applica invece agli altri salariati.

Le corresponsioni in denaro, gli annessi al salario e le derrate di buona qualità e mercantili, del peso e della natura convenuta saranno fatte mensilmente. Se lo agricoltore non ha le possibilità di corrispondere le derrate dovute dovrà pagare al lavoratore l'equivalente in denaro in base ai prezzi dell'ultimo listino della Camera di Commercio.

Quando, a richiesta del lavoratore, vengono ceduti per uso della sua famiglia ed a pagamento generi eccedenti la quantità a lui spettanti in base al presente contratto o da questo non contemplati, detti generi debbono essere valutati al prezzo per prodotto posto nell'azienda.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

a) la paga in denaro;

b) i generi in natura.

L'importo dei salari in denaro ed in natura è quello riportato nell'allegata tabella.

I ragazzi non possono essere assunti in qualità di salariati se non hanno ottenuto il proscioglimento dall'obbligo dell'istruzione elementare.

Qualora nell'azienda venissero assunti dei lavoratori di minorata capacità lavorativa, le parti concorderanno caso per caso il salario da corrispondere, che sarà definitivo solo quando sarà ratificato dalle rispettive organizzazioni.

Art. 16.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La retribuzione e classificazione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100% dell'unità piena uomo;
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti [illegible] dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 6[illegible]% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 55% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

Art. 17

FORFAIT

Ai lavoratori aventi governo di bestiame (esclusi i margari ed i manzolai) spetta per detta prestazione, da eseguirsi oltre il normale orario di lavoro, un compenso annuo a forfait a seconda della categoria.

Per il governo bestiame si intende il foraggiamento, l'abbeveratura, la pulizia del bestiame e della stalla e la bardatura degli animali in consegna.

Art. 18.

ALPEGGIO

I margari ed i manzolai comandati all'alpeggio hanno diritto ad un compenso, in denaro od in natura, di L. 12.000 per ogni unità uomo e L. 8000 per ogni unità donna, per tutta la durata dell'alpeggio.

Art. 19.

AUSILIARI DI AZIENDE AGRICOLE

Ai meccanici agricoli, fabbri, falegnami e conduttori di trattrici oltre al salario globale della prima categoria (margari) dovrà essere corrisposto un compenso di L. 1200 al mese per i meccanici agricoli, fabbri e falegnami, e L. 800 al mese per i conduttori di trattrici sprovisti di patente. L. 1.000 mensili per i conduttori provvisti di patente di 1° grado e L. 1200 per quelli provvisti di patente di 2° grado.

Art. 20.

COMPENSI SPECIALI

Ai capi uomini o capi stalla che abbiano alle proprie dipendenze almeno 4 lavoratori fissi compete un compenso minimo annuo di L. 12.000. In caso di temporanea maggiore assegnazione di bestiame sarà corrisposto:

Boari e cavallanti: compenso mensile per ogni coppia di buoi o cavalli L. 2500;

Boari e cavallanti: compenso mensile per ogni capo L. 1250;

Margari e manzolai: compenso mensile per ogni mucca in più oltre le 16 e fino a 21 L. 1000. Oltre le 21 L. 1600 in più;

Margari e manzolai: compenso mensile per ogni manza in più L. 500;

Margari e manzolai: compenso mensile per ogni manzetta o vitello slattato L. 315;

Margari o manzolai: compenso per ogni mucca, manza, manzetta o vitello slattato venduto L. 125.

A tutti i salariati addetti ai lavori di mietitura e trebbiatura una indennità giornaliera di campagna di L. 180.

Art. 21

13ª MENSILITÀ

A tutti i salariati fissi, sarà corrisposta la 13ª mensilità da pagarsi all'atto della liquidazione dei conti (ragguagliata al dodicesimo del salario globale annuale — in denaro e in natura — in vigore al momento della liquidazione dei conti).

La 13ª mensilità compete al salariato proporzionalmente al periodo in cui è decorso il rapporto di lavoro, anche in caso di giustificata anticipata risoluzione del rapporto stesso.

Art. 22.

ADDETTI ALLA IRRIGAZIONE

Il salariato incaricato dell'irrigazione dovrà attendere al regime delle acque e quando sarà obbligato a lavorare di notte avrà diritto al riposo durante il giorno. Per tale lavoro gli verrà corrisposto un compenso di L. 150 per ogni giornata di terreno irrigata all'anno. Il datore di lavoro dovrà fornire al salariato, incaricato dell'irrigazione, un paio di stivaloni atti alla bisogna.

Art. 23.

TRASFERTE

Al salariato, costretto per esigenze di lavoro a consumare uno dei pasti maggiori (quello di mezzogiorno o della sera) fuori dell'azienda, verrà corrisposto un compenso di L. 450 per pasto. Quando il salariato dovesse, sempre per ragioni di lavoro, pernottare fuori dell'azienda, avrà diritto al rimborso delle spese sostenute. L'orario di lavoro del salariato comandato fuori dell'azienda, termina al momento in cui rientra, escluse le normali ore di riposo.

Art. 24.

CASA ED ANNESSI

Ad ogni famiglia di salariato sarà data una abitazione proporzionata ai bisogni della famiglia ed in condizioni di abitabilità, come prescritta dai vigenti regolamenti sanitari.

Le organizzazioni faranno opera di persuasione perchè i proprietari dei fondi abbiano a rimettere in condizioni igieniche e confortevoli le case che non lo fossero.

I locali dovranno corrispondere al numero ed alle necessità dell'intera famiglia del salariato e comunque non meno di due. E' fatto obbligo al datore di lavoro di provvedere a proprie spese all'imbiancatura dei locali almeno una volta all'anno.

Sarà stretto obbligo del lavoratore di mantenere la casa nello stato in cui venne consegnata, salvo l'uso.

Per la illuminazione verranno consegnati 25 litri di petrolio all'anno fino a due camere e 35 litri oltre le due. Ove esista la forza elettrica sarà messa a disposizione una lampadina di 25 candele per camera da usarsi con parsimonia.

Quando non vengano imbiancate le camere e non sia corrisposto il petrolio o la forza elettrica il datore di lavoro rimborsa al lavoratore l'importo della spesa sostenuta per l'imbiancatura dei locali e per l'illuminazione. Il quantitativo di legna spettante ad ogni famiglia deve essere stagionata e corrisposto per metà in legna comune grossa e per metà in fascine.

Art. 25.

POLLAIO

Ogni famiglia di salariati ha diritto di avere un pollaio per tenervi un massimo di dodici galline e per allevare per conto proprio due covate di pulcini di non oltre 16 capi ciascuna, l'una prima del raccolto del grano e l'altra dopo, mantenendoli nel recinto fornito dal datore di lavoro.

Art. 26.

PORCILE

All'atto della stipulazione del contratto individuale le parti concorderanno se il datore di lavoro autorizzerà l'allevamento di un maiale per ogni famiglia. In questo caso lo stesso fornirà il porcile adatto allo scopo. Qualora non venga concesso l'allevamento ogni salariato oltre il capo famiglia ha diritto a kg. 25 di carne suina con riduzione proporzionale all'età.

Nel computo del salario globale non si terrà conto di questo annesso.

Art. 27.

ORTO E SOLCO PRIMATICCIO

Ogni famiglia di salariato avrà diritto ad un appezzamento di terreno non inferiore a 150 mq. per uso orto e 200 metri di solco primaticcio da seminarsi a civaie a proprio esclusivo vantaggio.

Nel caso che nella medesima famiglia, oltre al capo, vi fossero altri componenti salariati a paga intera, agli stessi verranno assegnati mq. 50 di orto e 100 metri di solco primaticcio.

Il datore di lavoro fornirà lo stallatico necessario e l'acqua di irrigazione se esiste nell'azienda.

Art. 28.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, a decorrere dal giorno di assunzione, un periodo di ferie annuali retribuito di giorni 10. Le parti concorderanno circa l'epoca delle ferie in modo che non sia intralciato il regolare andamento del lavoro dell'azienda.

Qualora per una qualsiasi causa, venisse interrotto il periodo di lavoro, il salariato avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di lavoro prestato.

Art. 29.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Il datore di lavoro ha diritto di esonerare il lavoratore disdettato da ogni prestazione d'opera durante il periodo di preavviso, previa corresponsione del salario per detto periodo.

Art. 30.

ASSICURAZIONI SOCIALI

Per le assicurazioni sociali (invalidità e vecchiaia, tubercolosi, nuzialità e natalità) valgono le norme di legge.

Art. 31.

MALATTIE E INFORTUNI

In attesa delle nuove disposizione sulla riforma assistenziale e previdenziale l'infortunio sul lavoro e la malattia non costituiscono causa di immediato licenziamento. Il lavoratore infortunato o ammalato e di cui si sarà accertata l'infermità ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di mesi 3, trascorso il quale e perdurando lo stato di infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto dietro corresponsione del salario globale maturato fino alla data della cessazione del lavoro.

In entrambi i casi il datore di lavoro si sostituisce agli Istituti Infortuni e Malattie limitamente al periodo di carenza previsto dalla legge, e cioè di giorni 10 in caso di infortunio e giorni 3 in caso di malattia. In detto periodo il lavoratore infortunato o malato continua a percepire le normali competenze.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto il lavoratore ha diritto di usufruire della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio e della legna.

Qualora il lavoratore abbia un appezzamento di terreno in compartecipazione o gli fosse stato corrisposto il solco primaticcio avrà diritto di continuare la conduzione di essi sino alla realizzazione del raccolto.

In caso di ricovero ospedaliero del lavoratore o dei di lui familiari, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto.

Art. 32.

NORME CHE REGOLANO I RAPPORTI DI LAVORO

Il datore di lavoro è tenuto alla migliore osservanza di tutte le disposizioni previste dal presente contratto collettivo e ad ispirare i suoi rapporti quotidiani con il lavoratore al reciproco rispetto.

Tutti i lavoratori nei lavori attinenti al servizio dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nella azienda o dai rispettivi capi immediati.

Essi dovranno pertanto attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro loro ed il governo del bestiame loro affidato.

Per la tutela dei diritti e delle ragioni delle parti valgono le disposizioni previste dal presente contratto.

Art. 33.

REGOLAMENTO

Qualsiasi infrazione alle norme che regolano i rapporti di lavoro da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) con la multa fino a un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

2) con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva e di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1). Gli importi delle multe e delle trattenute, che non rappresentino risarcimento di danno, previste dal comma *b*), saranno versati all'Istituto Nazionale Assistenza Malattie ai lavoratori;

3) con il licenziamento immediato nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o suo rappresentante;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni lavorativi consecutivi;

d) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentano prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Per le assenze giustificate al lavoratore verrà detratto l'importo della paga globale giornaliera.

Art. 34.

NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La notifica dei provvedimenti disciplinari (multa, sospensione, licenziamento immediato) verrà fatta con apposita annotazione sul libretto sindacale entro due giorni dalla avvenuta infrazione. Qualora il capo fami-

glia ed il lavoratore in genere rifiuti di consegnare il libretto per la relativa annotazione, la notifica del provvedimento verrà data mediante cartolina raccomandata.

Art. 35.

PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio verrà concesso al salariato il permesso di una settimana, durante la quale ad ogni effetto i lavoratori saranno considerati in attività di servizio con la retribuzione normale.

Qualora i lavoratori non godessero di tale permesso, il datore di lavoro è tenuto al pagamento di sei giornate (ore 48) di paga globale. Tale permesso è indipendente dalle ferie.

In caso di morte di un parente di primo grado verrà concesso un permesso di due giorni senza far luogo a trattenute.

Art. 36.

CHIAMATA O RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per obbligo di leva risolve di diritto il rapporto di lavoro, restando fermo al lavoratore il diritto all'indennità di anzianità.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore fisso ha diritto alla conservazione del posto. Ai salariati fissi, in caso di temporaneo richiamo alle armi, verrà inoltre corrisposto l'importo di n. 20 giornate di paga globale. Il periodo di richiamo deve essere computato agli effetti di anzianità di lavoro nell'azienda.

Art. 37.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o cessione di azienda non risolve il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti anche per quanto concerne crediti di lavoro nei confronti del nuovo titolare, qualora non siano stati liquidati dal precedente datore di lavoro.

Art. 38.

INDENNITÀ PER ANZIANITÀ

In caso di licenziamento o di dimissioni, salvo il caso di licenziamento in tronco per colpa del prestatore d'opera, spetta al salariato una indennità di anzianità pari a cinque giorni (40 ore) per ogni anno di servizio prestato, liquidabili con l'ultima paga comprensiva di tutte le indennità percepite dal lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro.

Per i periodi inferiori all'anno si computano tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del codice civile. Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso di essa — o di altra corrispondente — come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per tutta l'annata agricola in corso.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare le coltivazioni di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 39.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali, per il tentativo di amichevole componimento.

Art. 40.

VALORE DELLE SOMMINISTRAZIONI IN NATURA

Grano	al q.le	L.	6.800
Granoturco	al q.le	»	4.500
Legna	al q.le	»	500
Latte	al lt.	»	42
Casa		»	6.000
Orto e solco primaticcio		»	3.000
Pollaio		»	600
Carne suina	al Kg.	»	350

GARZONI DI CAMPAGNA

Art. 1.

CLASSIFICA

Per i garzoni di campagna che costituiscono una particolare figura di salariati assunti per un periodo di tempo normalmente inferiore ad un anno valgono le norme fissate qui di seguito:

Sono « garzoni di campagna » quei salariati uomini e donne assunti per un periodo di tempo determinato e che godono del vitto, dell'alloggio e della cura del vestiario presso la famiglia del datore di lavoro e sono adibiti a tutti i lavori di campagna dell'azienda.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del garzone di campagna viene fatta attraverso un periodo di prova, la cui durata è fissata in trenta giorni.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere in qualunque momento il contratto senza alcun preavviso. Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di

lavoro o non intenda per sua volontà rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del compenso per i giorni di lavoro compiuti in base al contratto di lavoro previsto per la propria categoria.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro o il lavoratore abbiano fatto alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore stesso si intende tacitamente confermato.

Art. 3.

NORME GENERALI

Per i « garzoni di campagna » valgono le condizioni generali fissate negli articoli 1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 del contratto collettivo provinciale di lavoro per salariati fissi della provincia di Torino.

Art. 4.

RETRIBUZIONE

L'importo dei salari è quello riportato nell'allegata tabella. Oltre alle competenze di cui all'annessa tabella, ai garzoni di campagna compete il vitto, l'alloggio e la pulizia del vestiario.

Il vitto deve essere sano, di buona qualità e sufficiente quantità. Praticamente nella misura e proporzione che il datore di lavoro somministra ai componenti la propria famiglia.

L'alloggio deve consistere in una camera igienicamente a posto, con tutto l'occorrente di una normale camera da letto. In difetto e cioè se non venisse fornita la camera per uso alloggio il garzone di campagna avrà diritto a L. 50 giornaliere di indennità di alloggio.

La pulizia e la cura del vestiario deve essere fatta come se si trattasse di un componente la famiglia dell'agricoltore.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 12 MARZO 1957 PER I BRACCIANTI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI TORINO

Il giorno 12 marzo 1957 alle ore 15 si sono riuniti presso la sede dell'Unione Agricoltori della Provincia di Torino i rappresentanti delle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'Agricoltura al fine di provvedere all'adeguamento del Contratto Provinciale di Lavoro per Braccianti Avventizi alle norme contenute nel Patto Collettivo Nazionale di Lavoro per braccianti avventizi, stipulato a Roma tra le Organizzazioni Nazionali interessate in data 15 febbraio 1957.

Gli interessati prendono atto che il Contratto Provinciale attualmente in vigore è in tutto e per tutto conforme al Patto Nazionale eccezion fatta per l'art. 9 che deve essere aggiornato secondo quanto previsto dalla norma n. 8 del Patto Nazionale e pertanto deliberano di apportare al suddetto art. 9 le prescritte variazioni e ne approvano il testo seguente:

Art. 9.

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

Paga base;

Indennità di contingenza;

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali ed infrasettimanali, nonchè di quegli Istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11% sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere disgiunta dalla retribuzione non operando sull'idennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Le tariffe sono quelle di cui all'allegata tabella, che verranno applicate con decorrenza 15 marzo 1957

I rappresentanti delle Organizzazioni dei lavoratori ritengono che l'importo del terzo elemento debba essere corrisposto su tutte le ore retribuite, siano esse ordinarie, straordinarie o festive.

Pertanto si riservano di approvare le tabelle predisposte dall'Unione Agricoltori dopo sentito il parere delle rispettive Organizzazioni nazionali.

Letto, approvato e sottoscritto.

Unione Provinciale Agricoltori

Federazione Coltivatori Diretti

C.I.S.L. Terra Provinciale

U.I.L. Terra Provinciale

Federterra Provinciale

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 5 SETTEMBRE 1957 PER I MARGARI E I SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI TORINO

Il giorno 5 settembre 1957 alle ore 16 si sono riuniti presso la sede dell'Unione Agricoltori della provincia di Torino i rappresentanti delle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'agricoltura allo scopo di:

1) concordare le tabelle di liquidazione da applicarsi rispettivamente al 29 settembre per i margari ed all'11 novembre per i salariati fissi.

Le Organizzazioni concordano di applicare alle tabelle di liquidazione 1956 la maggiorazione di L. 1000 annue sulla paga in denaro indistintamente per i margari, boari e garzoni di campagna e ciò in seguito al computo della scala mobile verificatosi nell'anno. Agli effetti liquidazione valutazione generi in natura i relativi prezzi vengono fissati come segue:

frumento: L. 6700 il ql.;
granoturco: L. 4650 il ql.;

2) sciogliendo la riserva contenuta nel verbale in data 12 marzo 1957 le organizzazioni riconoscono che l'importo del terzo elemento deve essere corrisposto su tutte le ore retribuite, siano esse ordinarie, straordinarie, feriali e festive effettuate dai lavoratori avventizi secondo quanto previsto dalla norma n. 8 del patto nazionale. Si allegano al presente le relative tabelle;

3) la data di inizio delle trattative per la stipulazione del nuovo contratto di lavoro per i salariati fissi della provincia di Torino da valersi per la campagna 1957-58 viene fissata per il giorno di mercoledì 18 settembre alle ore 15 presso la sede dell'Unione Agricoltori.

Letto, confermato e sottoscritto.

Unione Agricoltori

Federazione Coltivatori Diretti

C.I.S.L. - Terra Provinciale

U.I.L. - Terra Provinciale

Federterra Provinciale

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 9 OTTOBRE 1957 PER I SALARIATI FISSI E GARZONI DI CAMPAGNA DELLA PROVINCIA DI TORINO

Il giorno 9 ottobre 1957, nella Sede dell'Unione Agricoltori della provincia di Torino, si sono riuniti i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni:

per l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI: *Barberis Francesco,* presidente del SINDACATO AFFITTUARI CONDUTTORI, *Quaglino Giuseppe,* delegato del Presidente del SINDACATO PROPRIETARI CONDUTTORI; *Fossa* enot. *Fausto,* direttore dell'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI;

per la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI: *Mariani Giuseppe;*

per la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE: *Cavallito Lorenzo,* segretario;

per la U.I.L.-TERRA PROVINCIALE: *Antonioli Giovanni,* segretario;

per la LIBERTERRA PROVINCIALE: *Gallotti Silvio;*

i quali, a nome e per conto delle rispettive Organizzazioni Sindacali, hanno provveduto a portare le seguenti modifiche e variazioni al Contratto collettivo provinciale di lavoro per salariati fissi e garzoni di campagna della provincia di Torino da valere a partire dalla prossima campagna agraria 1957-58.

Art. 4.

All'atto dell'assunzione tra il datore di lavoro ed il lavoratore dovrà essere redatto e firmato il contratto individuale di lavoro.

Il contratto individuale ha inizio al mezzogiorno dell'11 novembre per tutti i salariati fissi ed ha la durata prevista dalla legge 15 agosto 1949, n. 533.

Il contratto individuale si ritiene tacitamente rinnovato per implicito consenso delle parti qualora nè il datore di lavoro nè il lavoratore, non ne richiedano la risoluzione, apponendo la propria firma sull'apposito modulo annesso al libretto sindacale di lavoro, od a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno entro l'11 agosto per l'11 novembre successivo.

Il lavoratore disdettato si impegna ad abbandonare l'azienda lasciando libera l'abitazione ed annessi di sè e familiari nonchè persone e cose interposte per il mezzogiorno dell'11 novembre.

Resta stabilito, in via transitoria, che i contratti dei margari e manzolai stipulati con inizio al 29 settembre e la cui scadenza viene prorogata all'11 novembre, non si intenderanno per questo motivo tacitamente rinnovati, ma, se regolarmente disdettati, avranno termine all'11 novembre dello stesso anno.

I contratti individuali diversi dal presente sono validi solo ed in quanto siano più favorevoli ai lavoratori e non contrastino con le disposizioni del presente contratto collettivo.

Art. 15.

L'importo dei salari in denaro ed in natura è quello riportato nell'allegata tabella.

Art. 17.

Il compenso annuo a forfait per il governo del bestiame viene fissato in L. 32.000.

Art. 19.

Ai meccanici agricoli, fabbri e falegnami, oltre al salario globale della prima categoria (margari) dovrà essere corrisposto un compenso di L. 1200 al mese.

Ai conducenti di trattori (trattoristi) muniti di patente, verrà corrisposta, a titolo di [illegible]ompenso forfettario per i lavori di pulizia della tr[illegible]trice, ingrassatura e rifornimento della stessa, da e[illegible]tre il normale orario di lavoro, rispettivamen[illegible]a di L. 18.000 annue per i trattoristi muniti [illegible] pate[illegible]e di 1° grado e di L. 24.000 annue per i trattoristi muniti di patente di 2° grado.

Art. 40.

Grano (al quintale)	L. 6.700
Granoturco (al quintale)	» 4.650
Legna (al quintale)	» 500
Latte (al litro)	» 42
Casa	» 6.000
Orto e solco primaticcio	» 3.000
Pollaio	» 600
Carne suina	» 350

Tabelle dei salari, tariffe, paghe, 13ª mensilità ed annessi per i salariati fissi e garzoni di campagna dall'11 novembre 1957

CATEGORIE	Salario in danaro (Lire)	Salario in natura				Forfait
		Grano Q.li	Meliga Q.li	Legna Q.li	Latte litri	
Salariati fissi (boari)						
Uomini						
dai 18 ai 65 anni. .	150.286	11	9	40	365	32.000
» 17 » 18 »	120.229	8,80	7,20	32	292	25.600
» 16 » 17 »	112.715	8,25	6,75	30	274	24.000
» 15 » 16 »	90.172	6,60	5,40	24	219	19.200
» 14 » 15 » .	75.143	5,50	4,50	20	183	16.000
Donne						
dai 17 ai 55 anni. .	105.200	7,70	6,30	28	256	
» 16 » 17 » .	93.177	6,82	5,58	24,80	226	
» 15 » 16 » .	82.657	6,05	4,95	22	200	
» 14 » 15 »	75.143	5,50	4,50	20	183	
Salariati fissi (margari)						
Uomini						
dai 18 ai 65 anni. .	148.523	11	9	40	730	
» 17 » 18 »	118.818	8,80	7,20	32	584	
» 16 » 17 » .	111.392	8,25	6,75	30	548	
» 15 » 16 »	89.114	6,60	5,40	24	438	
» 14 » 15 »	74.262	5,50	4,50	20	365	
Donne						
dai 17 ai 55 anni. .	103.966	7,70	6,30	28	512	
» 16 » 17 »	92.084	6,82	5,58	24,80	452	
» 15 » 16 » .	81.688	6,05	4,95	22	400	
» 14 » 15 » .	74.262	5,50	4,50	20	365	

CATEGORIE	Salario in danaro (Lire)	13ª mensilità
Garzoni di campagna		
Uomini		
dai 18 ai 65 anni. .	146.[illegible]2	18.900
» 17 » 18 » .	11[illegible].490	15.120
» 16 » 17 » .	110.147	14.175
» 15 » 16 » .	88.117	11.340
» 14 » 15 » .	73.431	9.450
Donne		
dai 17 ai 55 anni. .	102.803	13.230
» 16 » 17 » .	91.055	11.718
» 15 » 16 »	80.774	10.395
» 14 » 15 »	73.431	9.450

Oltre al salario, indennità di contingenza e 13ª mensilità, ai garzoni di campagna compete il vitto, l'alloggio e la pulizia del vestiario. Per quanto riguarda il lavoro straordinario e festivo dei garzoni di campagna, esso verrà corrisposto in relazione alla corrispondente paga straordinaria dei boari ridotta del 10 %.

PAGHE ORARIE NORMALI
La paga glabale giorni 300 *ore* 2400, *è di Lire:*

PAGHE ORARIE STRAORDINARIE
Festivo magg. 25 % *Feriali magg.* 16 %

	Margari	Boari	Margari festive	Boari festive	Boari feriali
Uomini capi famiglia dai 18 ai 65 anni	135,15	129,50	168,95	161,85	150,20
» » » » 17 » 18 »	108,10	103,60	135,15	192,50	120,15
» » » » 16 » 17 »	101,35	97,15	126,70	121,40	112,65
» familiari » 18 » 65 »	131,65	126 —	164,55	157,50	146,15
» » » 17 » 18 »	105,30	100,80	131,65	126 —	116,90
» » » 16 » 17 »	98,75	94,50	123,40	118,15	109,60
» » » 15 » 16 »	79 —	75,60	98,75	94,50	87,70
» » » 14 » 15 »	65,85	63 —	82,30	78,75	73,10
Donne » » 17 » 55 »	92,15	88,20	115,20	110,25	102,30
» » » 16 » 17 »	81,65	78,10	102 —	97,65	90,60
» » » 15 » 16 »	72,40	69,30	90,50	86,65	80,40
» » » 14 » 15	65,85	63 —	82,30	78,75	73,10

COMPENSI ED INDENNITÀ

Boari e cavallanti

Compenso mensile per ogni coppia di buoi o cavalli in più	L. 2.500
Compenso mensile per ogni capo in più	» 1.250

Margari e manzolai

Compenso mensile per ogni mucca in più oltre le 16 e fino a 21	L. 1.000
Compenso mensile per ogni mucca in più oltre le 21	» 1.600
Compenso mensile per ogni manza in più	» 500
Compenso mensile per ogni manzetta o vitello slattato	» 315
Compenso per ogni mucca, manza, manzetta e vitello slattato venduto	» 125
Indennità giornaliera di campagna	» 180

IMPORTO DELLA 13ª MENSILITÀ

	Margari —	Salariati in genere —
Uomini capi fam. dai 18 ai 65 anni	27.030	25.900
Uomini capi fam. dai 17 ai 18 anni	21.624	20.720
Uomini capi fam. dai 16 ai 17 anni	20.273	19.425
Uomini familiari dai 18 ai 65 anni	26.328	25.200
Uomini familiari dai 17 ai 18 anni	21.062	20.160
Uomini familiari dai 16 ai 17 anni	19.746	18.900
Uomini familiari dai 15 ai 16 anni	15.797	15.120
Uomini familiari dai 14 ai 15 anni	13.164	12.600
Donne familiari dai 17 ai 55 anni	18.430	17.640
Donne familiari dai 16 ai 17 anni	16.323	15.624
Donne familiari dai 15 ai 16 anni	14.480	13.860
Donne familiari dai 14 ai 15 anni	13.164	12.600

Coefficienti formanti il salario globale

	Margari —	Salariati in genere —
Salario, contingenza	148.523	150.287
Grano: q.li 11 a L. 6.700	73.700	73.700
Meliga: q.li 9 a L. 4.650	41.850	41.850
Latte: litri 730 (e 365) a L. 42	30.660	15.330
Legna: q.li 40 a L. 500	20.000	20.000
Casa di abitazione	6.000	6.000
Orto e solco primaticcio	3.000	3.000
Pollaio	600	600
Totale	324.333	310.767

Visti: l'Accordo e le tabelle che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 10 SETTEMBRE 1958 SULLE VARIAZIONI DI SCALA MOBILE E ADEGUAMENTO DELLE TARIFFE E DEI SALARI PER I LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI TORINO

Il giorno 10 settembre 1958 nella sede dell'Unione Provinciale Agricoltori, via Meucci n. 2, Torino, si sono riuniti i rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e delle Organizzazioni dei lavoratori dell'agricoltura, al fine di prendere atto delle variazioni di scala mobile avvenute per il bimestre agosto-settembre 1958 e per l'adeguamento delle tariffe e dei salari per i lavoratori dell'agricoltura e cioè:

Braccianti

Lavori comuni: L. 1.010,75+151,65+127,85 (3° elemento)=L.1.290,25.

Lavori speciali: L. 1.053,50+158,10+133,25 (3° elemento)=L. 1.344,85.

Salariati fissi

Boari: L. 1.053,65+14,00=L.1.067,65.

Margari: L. 1.098+13,35=L. 1.111,35.

Garzoni di campagna

L. 569,90+13,70=L. 583,60.

Si precisa che le parti si riservano di apportare le necessarie e conseguenti variazioni alle tabelle sia dei braccianti che dei salariati fissi che saranno allegate e faranno parte integrante del presente verbale di accordo.

Unione Provinciale Agricoltori

Federazione Provinciale Coltivatori Diretti

C.I.S.L.-Terra Provinciale

U.I.L.-Terra Provinciale

Federterra Provinciale

TABELLA SALARIALE

Tariffe orarie dei braccianti avventizi della provincia di Torino in vigore dal 1° agosto 1958

	Normale Lire	Straord. feriale Lire	Festivo Lire
LAVORI COMUNI			
Uomini			
dai 18 ai 65 anni.	161,30	184,50	197,60
dai 17 ai 18 anni.	129,05	147,60	158,10
dai 16 ai 17 anni.	121 —	138,40	148,20
dai 15 ai 16 anni.	96,80	110,70	118,55
dai 14 ai 15 anni.	80,65	92,25	98,80
Donne			
dai 17 ai 55 anni.	112,90	129,15	138,30
dai 16 ai 17 anni.	100 —	114,40	122,50
dai 15 ai 16 anni.	88,70	101,50	108,70
dai 14 ai 15 anni.	80,65	92,25	98,80
LAVORI SPECIALI			
Uomini			
dai 18 ai 65 anni.	168,10	192,35	205,95
dai 17 ai 18 anni.	134,50	153,90	164,75
dai 16 ai 17 anni.	126,10	144,25	154,45
dai 15 ai 16 anni.	100,85	115,40	123,55
dai 14 ai 15 anni.	84,05	96,20	103 —
Donne			
dai 17 ai 55 anni.	117,65	134,65	144,15
dai 16 ai 17 anni.	104,20	119,25	127,70
dai 15 ai 16 anni.	92,45	105,80	113,25
dai 14 ai 15 anni.	96,20	84,05	103 —

Paga boaro 1958-59

	C. F. Lir —		Familiare Lire —
Salario	155.723		155.723
Tredicesima mensilità	26.350		25.640
Forfait bestiame	32.000		32.000
Ferie giorni 10 × 1054	10.540	giorni 10 × 1026	10.260
Feste nazionali giorni 4 × 1317,60	5.270	giorni 4 × 1282	5.128
Indennità anzianità giorni 5 × 1054	5.270	giorni 5 × 1026	5.130
	235.153		233.881
Grano ql. 11 × 6700	73.700		73.700
Meliga ql. 9 × 4650	41.850		41.850
Latte litri 365 × 42	15.330		15.330
	366.033		364.761
Lavoro festivo giorni × 1317,60	..	giorni × 1282	....
Lavoro straordinario ore × 152,85	...	ore × 148,80	....

Scala mobile :

dal ... al ... al giorno
dal ... al ... al giorno
dal ... al ... al giorno
dal ... al ... al giorno

Trattenute a carico del salariato :

Uomo: L. 13,45 al giorno × 300 giorni = L. 4.035.
Donna e ragazzo: L. 7,45 al giorno × 300 giorni = L. 2.235.

Visti: l'Accordo e le tabelle che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 2 FEBBRAIO 1952 PER I GARZONI DI CAMPAGNA DELLA PROVINCIA DI VERCELLI

Art. 1.

QUALIFICA

Per garzone di campagna si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine.

La durata di tale rapporto può essere annua, semestrale, trimestrale o mensile.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei garzoni di campagna deve aver luogo a norma di legge. La richiesta dei garzoni di campagna sarà nominativa.

Fra il datore di lavoro ed il garzone di campagna dovrà essere redatto e firmato, all'atto dell'assunzione, un contratto individuale per tutti gli effetti di legge sul quale dovrà risultare la durata del rapporto di lavoro. Il contratto individuale, in tre originali, distribuiti dalle Organizzazioni dei Produttori, verrà trattenuto da ciascuna delle parti interessate; il terzo originale dovrà essere rimesso, al momento del ritiro del nulla osta all'Ufficio di Collocamento del Comune di lavoro. E' fatto obbligo all'agricoltore di registrare sull'apposita parte del modulo contratto individuale a mani del lavoratore le sovvenzioni mensili che vengono fatte. Il modulo dovrà essere preventivamente concordato tra le Organizzazioni contraenti.

Art. 3.

CATEGORIA DEI GARZONI DI CAMPAGNA

Le categorie dei garzoni di campagna vengono così stabilite:

dai 17 ai 65 anni.
dai 16 ai 17 anni;
dai 15 ai 16 anni;
dai 14 ai 15 anni.

Art. 4.

MANSIONI

Le mansioni cui debbono essere adibiti i garzoni, sono quelle di tutto fare nei limiti e nella competenza delle lavorazioni agricole.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero di lavoro è di 8 ore per i mesi di dicembre, gennaio e febbraio, e di 10 ore per gli altri mesi, distribuito in due periodi intercalati da un periodo di riposo.

Il riposo deve coincidere con l'orario normale per il riposo di mezzogiorno, salvo i casi eccezionali per particolari esigenze di servizio.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO

Qualunque lavoro compiuto oltre l'orario normale ai sensi di quanto stabilito all'art 5, verrà compensato con la retribuzione prevista per i salariati fissi.

Nella stessa misura prevista per i salariati fissi dovrà essere retribuito il lavoro festivo, semprechè non si tratti di lavoro di governo bestiame.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere retribuito settimanalmente e debitamente registrato.

Art. 7

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVO

Ai garzoni di campagna è concesso un riposo settimanale da usufruirsi possibilmente di domenica. Nei giorni di festa o in quelli di riposo settimanale, i garzoni, su richiesta del datore di lavoro, sono tenuti a prestare la loro opera in campagna.

Art 8.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi i giorni di domenica. quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, oltre alla festa del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

Più precisamente sono festivi:

il 1° giorno dell'anno: il giorno della Epifania; San Giuseppe; il lunedì di Pasqua; il 1° Maggio; il giorno dell'Ascensione: il giorno di SS. Pietro e Paolo: il giorno dell'Assunzione; il giorno dei Santi, il giorno dell'Immacolata Concezione; il giorno di Natale; il giorno di S. Stefano: il giorno e quello successivo alla Sagra del luogo e tutti quegli altri che verranno dichiarati tali dalla legge.

Art. 9.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE

Data la particolarità della forma del rapporto di lavoro, la retribuzione è formata da salario in danaro e salario in natura.

Il salario mensile in danaro per contratto annuo è di L. 13.000.

Il salario mensile in danaro per contratto semestrale o quando non arrivi all'anno, è di L. 14.500.

Il salario mensile in danaro per contratto trimestrale o mensile è di L. 15.500.

Oltre al salario in denaro, l'agricoltore deve a titolo di salario in natura fornire gratuitamente il vitto e l'alloggio, come pure deve provvedere, e sempre gratuitamente, alla pulizia e rammendo degli indumenti personali del lavoratore.

Art. 10.

PERSONALE A SALARIO RIDOTTO

I ragazzi non potranno essere assunti se non dopo aver compiuto il 14° anno di età, ferme restando le deroghe di legge.

I ragazzi che avranno compiuto il 14° anno di età e fino al compimento del 15° anno di età, percepiranno il 50% dell'intero salario in danaro corrisposto al lavoratore dai 17 ai 65 anni di cui all'art. 9. Quelli dai 15 ai 16 anni, percepiranno il 60% dell'intero salario, mentre i ragazzi dai 16 ai 17 anni percepiranno il 75% dell'intero salario come sopra specificato.

Resta inteso che il garzone acquisterà il diritto al salario superiore a partire dal primo periodo di paga immediatamente successivo alla data di acquisizione del diritto stesso.

Art. 11

MALATTIA ED INFORTUNIO

La malattia accertata e l'infortunio sul lavoro del lavoratore, non interrompe il rapporto di lavoro e non costituiscono causa di licenziamento.

Il lavoratore che comprovi di trovarsi in uno dei casi [illegible] tati ha diritto alla conservazione del posto per un [illegible] lo di due mesi, quando si tratti di contratto annuo; [illegible] ese quando si tratti di contratto semestrale o tri[illegible] semprechè la malattia o l'infortunio non in[illegible] durante il periodo di normale scadenza del contratto individuale, nel quale caso i periodi sopra riportati, saranno limitati a tale scadenza.

Durante detti periodi il lavoratore ha diritto di fruire della casa, della pulizia e del rammendo degli indumenti.

Il trattamento economico in caso di malattia od infortunio è a totale carico degli Istituti Assicuratori competenti.

In caso di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Per i primi sei giorni di infortunio, al lavoratore è dovuta la retribuzione piena.

Art. 12.

MUTUALITÀ MALATTIA ED ASSICURAZIONE SOCIALE

Per l'assistenza malattia e per le altre assicurazioni sociali (invalidità, vecchiaia, tubercolosi, nuzialità, infortuni, assegni familiari, ecc.), valgono le norme di legge.

Art. 13.

PERMESSI RETRIBUITI

A tutti indistintamente i garzoni saranno concessi annualmente 8 giorni di permesso retribuiti in base alla retribuzione globale di fatto percepita e, proporzionalmente, quando si tratti di rapporto di lavoro inferiore all'anno. Il garzone che intende beneficiare dei permessi è tenuto a darne preavviso verbale all'agricoltore almeno un giorno prima.

I garzoni hanno altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni 2 in caso di decesso di parenti di 1° grado.

Art. 14.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Tanto in caso di licenziamento come in caso di dimissioni, il garzone di campagna ha diritto ad una indennità pari a due giorni di retribuzione globale di fatto a tutto il 2 febbraio 1952 per ogni anno di servizio prestato, ed a giorni 5 dalla predetta data in avanti.

Tale indennità non è dovuta in caso di contratti di durata inferiore all'anno oppure in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per fatto e colpa del lavoratore. Decorso il primo anno di servizio l'indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno.

Art. 15.

ATTREZZI DI LAVORO

I garzoni di campagna hanno il preciso obbligo di conservare in buono stato tutti gli attrezzi ed in genere tutto quanto è stato loro affidato dal datore di lavoro, il quale è tenuto a farne consegna secondo le necessità inerenti al lavoro che il lavoratore è chiamato a compiere. Il garzone risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa.

Art. 16.

RAPPORTO DI LAVORO

Tutti i lavoratori nei rapporti attinenti al servizio, dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda; essi dovranno attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato.

Art. 17

NORME DISCIPLINARI

I rapporti tra i lavoratori ed il datore di lavoro o chi per esso, dovranno essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto e tali da assicurare l'ordine e la disciplina nell'azienda.

Art. 18.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Tutte le vertenze individuali sulla interpretazione ed applicazione del presente contratto e sui rapporti insorgenti tra datori di lavoro e prestatori d'opera, saranno deferite per la risoluzione amichevole e conciliazione alle Organizzazioni contraenti.

Art. 19.

13ª MENSILITÀ

A tutti i garzoni di campagna sarà corrisposta la 13ª mensilità sulla base della retribuzione globale di fatto percepita.

La 13ª mensilità è frazionabile in dodicesimi ed è dovuta anche in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 20.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 21.

DURATA ED OBBLIGARIETÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro entra in vigore dal giorno 2 febbraio 1952. Potrà essere prorogato di anno in anno agrario anche per tacita rinnovazione, ove non intervenga da una delle parti contraenti regolare disdetta da darsi per mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza annuale.

Il presente contratto ha valore obbligatorio ed esclusivo ai sensi di legge per tutti gli agricoltori e per tutti i garzoni di campagna della Provincia di Vercelli.

NORMA TRANSITORIA

Per i contratti individuali attualmente in vigore la cui retribuzione in danaro sia superiore ai minimi previsti dall'art. 9 del presente contratto, si dà atto che le retribuzioni fissate direttamente dalle parti si intendono comprensive del lavoro eseguito oltre l'orario fissato a termine del presente contratto sino alla scadenza dei contratti individuali di cui trattasi.

Associazione Provinciale Agricoltori

Federazione Provinciale Coltivatori Diretti

Federbraccianti Provinciale

Unione Sindacale Provinciale CISL

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 23 MARZO 1959 PER I SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI VERCELLI

Addì 23 marzo 1959, in Vercelli, tra l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, e la UNIONE PROVINCIALE SINDACALE (C.I.S.L.), viene stipulato il seguente Contratto collettivo di lavoro per i salariati fissi della provincia di Vercelli:

OGGETTO DEL PATTO

Il presente Patto provinciale fissa le norme essenziali di carattere generale regolante i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro ed i salariati fissi.

Art. 1.

QUALIFICA

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrotamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi e la cui retribuzione, riferita di regola ad un anno, viene corrisposta mensilmente.

Art. 2.

ASSUNZIONE E CONTRATTO INDIVIDUALE

L'assunzione dei salariati fissi deve aver luogo tramite gli Uffici di collocamento a norma di legge. Le richieste dei salariati fissi saranno nominative.

I salariati fissi vengono assunti dai datori di lavoro dietro rilascio di nulla osta da parte dell'Ufficio di collocamento. Fra il datore di lavoro e il salariato fisso dovrà essere redatto e firmato all'atto dell'assunzione un contratto individuale, per tutti gli effetti di legge, sul quale dovrà anche risultare la data di assunzione.

Il contratto individuale in tre originali distribuiti dalla Associazione Agricoltori, verrà tra[illegible]uto da ciascuna delle parti contraenti: il terzo originale verrà rimesso, non oltre otto giorni, all'Ufficio di collocamento di lavoro.

Art. 3.

LIBRETTO PAGA

Il datore di lavoro ed i rispettivi salariati fissi dovranno munirsi del libretto paga in distribuzione presso le rispettive Organizzazioni. Sul libretto paga, oltre alla qualifica del lavoratore, saranno registrate le varie prestazioni di attività, le corresponsioni e le trattenute eseguite, in dipendenza del lavoro, con le indicazioni delle relative causali nonchè i provvedimenti disciplinari e relative penalità.

Il lavoratore è tenuto a presentare alla fine di ogni mese il proprio libretto per le annotazioni di cui al comma precedente.

Dette annotazioni sono obbligatorie per entrambe le parti e dovranno essere fatte all'atto delle sovvenzioni

Art. 4.

CATEGORIE DI SALARIATI FISSI

Le categorie dei salariati fissi vengono determinate.

Uomini:

dai 18 ai 65 anni;

dai 17 ai 18 anni;

dai 15 ai 17 anni;

dai 14 ai 15 anni.

I salariati fissi vengono così classificati: capo cavallante, cavallante, capo boaro, boaro, capo mungitore, mungitore, manzolaio, acquaiolo, prataiolo, fabbro meccanico, falegname, casaro, addetto alla pileria aziendale o pista, trattorista.

Art. 5.

MANSIONI

Le mansioni a cui debbono essere adibiti i salariati sono quelle concordate all'atto della stipulazione del contratto individuale di lavoro. I salariati si obbligano di eseguire tutti i lavori inerenti alla propria qualifica e a sostituire gli altri salariati nella medesima categoria nei giorni di malattia, di infortunio o di permesso.

I salariati, salvo che intervengano diretti accordi tra le parti, non potranno essere adibiti ad altri lavori da salariato, nel qual caso, se il lavoro a cui vengono adibiti prevede un maggior salario, questo dovrà essere corrisposto, mentre non si potrà far luogo ad alcuna riduzione di salario per categorie di lavoro meno retribuite.

Sono mansioni proprie del:

Prataiolo: fare eseguire i lavori ordinati dal dirigente dell'azienda e curarne la sorveglianza e l'esecuzione, partecipando eventualmente anche a lavori manuali.

Acquaiolo: attendere al governo delle acque e alla loro distribuzione, e se libero dal governo delle stesse, è tenuto a lavorare con gli altri contadini.

Capo mungitore: oltre alle mansioni della propria qualifica e la cura degli attrezzi in consegna, dovrà sorvegliare che il governo del bestiame sia fatto nell'orario prescritto e che vengano osservate tutte le norme igieniche e sanitarie, nonchè venga fatta la pulizia e tenuto l'ordine nella stalla. Dovrà curare che la mungitura sia perfetta.

Curerà la disinfezione del materiale ed attrezzi adoperati dopo il parto, seguendo la regola ed i modi voluti dall'agricoltore; provvederà alla preparazione dei mangimi, dei lettimi e alla abbeverata nonchè al pascolo del bestiame. Eseguirà pure l'allattamento dei vitelli nei modi voluti dall'agricoltore. Avrà pure il compito di dare il segnale di richiamo ai mungitori nelle ore consuetudinarie e di eseguire tutte quelle incombenze inerenti alla sua qualifica e che verranno ordinate dal datore di lavoro secondo gli usi locali.

Manzolaio: è adibito alla cura, governo, pulizia, sorveglianza e al pascolo del bestiame di allevamento.

Mungitore: dovrà attenersi alle disposizioni riguardanti la propria categoria.

I mungitori sono tenuti al taglio periodico delle corna e degli unghioni prima di iniziare il pascolo. Nella proporzione loro assegnata dovranno portare il letame mediante carriola o barrella dalla stalla alla letamaia o nelle adiacenze, ed ivi sistemarlo con cura.

I mungitori trasporteranno il latte dalla stalla al caseificio, se questo trovasi in cascina, oppure aiuteranno i conducenti del latte nelle operazioni di carico secondo le consuetudini.

I mungitori nei tempi designati dall'agricoltore, attenderanno al pascolo del bestiame.

Per tale lavoro percepiranno oltre al salario pattuito, un compenso forfetario di L. 100 al giorno quando il pascolo viene effettuato due volte al giorno. Non avranno diritto a nessun compenso quando il pascolo si effettuerà una volta al giorno.

Capo cavallante e capo boaro: I capi, oltre alle mansioni della propria qualifica avranno cura del governo del bestiame loro affidato, secondo le direttive del datore di lavoro, dovranno osservare le norme igieniche e sanitarie, la pulizia della stalla, dovranno sorvegliare i salariati dipendenti nel compimento del loro dovere, richiamando all'ordine coloro che venissero meno, segnalando all'agricoltore i recidivi. Dovranno curare che tutto quanto loro dato in consegna e ai salariati dipendenti sia tenuto nella massima cura.

Cavallanti e boari: dovranno attenersi alle disposizioni sopra riportate che riguardano la propria categoria.

Fabbro meccanico: dovrà ferrare i cavalli e tutto l'altro bestiame dell'azienda, riparare i macchinari, carri ed attrezzi agricoli ed in genere compiere altri lavori inerenti alla propria qualifica.

Falegname: dovrà riparare macchine ed attrezzi agricoli ed eseguire tutti quegli altri lavori proprii della sua qualifica.

Casaro: attendere alla lavorazione del latte e dei suoi derivati.

Addetto alla pileria aziendale (pista o molino): dovrà compiere i lavori propri della trasformazione dei cereali.

Trattorista: è il salariato fisso che adopera il trattore per i lavori di aratura, trebbiatura, trasporti e tutti gli altri lavori aziendali.

Quando non ha in uso il trattore, può essere adibito ad altri lavori consuetudinari dell'azienda.

Art. 6.

NORME GENERALI

E' vietato a tutti i salariati di fumare nella stalla, nei fienili e dove vi siano depositi di fieno, paglie ed altri combustibili, di dormire sul fieno e di maltrattare il bestiame.

Tutti i salariati dovranno eseguire con cura il governo del bestiame da lavoro, da produzione e da allevamento e provvedere alla pulizia delle zone di cortile antistanti alle abitazioni e alla pulizia dell'abbeveratoio per turno.

Il maneggio della pompa sarà fatto per turno, le abbeverate del bestiame verranno fatte nel periodo di tempo consuetudinario, durante il pasto, con le necessarie precauzioni.

I salariati dovranno coadiuvare i rispettivi capi in quelle operazioni che si dovranno fare al bestiame nell'azienda.

I salariati dovranno preparare e trasportare i lettimi e mangimi dagli ammassi esistenti al di sopra e nelle adiacenze della stalla.

Art. 7.

BESTIAME IN CONSEGNA

Ad ogni boaro verrà affidata una coppia di buoi, ad ogni cavallante una coppia di cavalli. Potrà essere assegnata una coppia di buoi od un cavallo in più a quelle aziende in cui vi siano tre o più salariati della stessa specie.

Ad ogni mungitore verranno affidate non oltre 18 mucche. Esso non sarà obbligato al taglio dell'erba e al trasporto della paglia per la lettiera.

Quei mungitori che avessero in consegna fino a 11 mucche, saranno tenuti ad eseguire anche la falciatura in pieno campo, rastrellatura e raccolta del foraggio verde senza trasporto ovvero alla trinciatura per il bestiame in consegna. Agli effetti del numero delle vacche in consegna, contano per un capo le fattrici: le asciutte e le manze coperte di otto mesi. Equivalgono ad un capo due manze superiori all'anno, tre manzette inferiori all'anno.

Sono esclusi dal conteggio i vitelli da latte.

In quelle stalle attrezzate secondo i migliori moderni sistemi che permettono al mungitore di eliminare o ridurre alcuni lavori (sollevamento acqua negli abbeveratoi, possibilità di immissione diretta nelle mangia-

toie dei foraggi, trasporto letame e paglia con carrelli su guide o traino animale) il numero delle vacche lattifere sarà elevato fino a 20.

Quando il numero delle assegnazioni fosse maggiore, verrà corrisposto il seguente compenso, oltre il salario pattuito: fino a due mucche in più delle 18 e delle 20, L. 1.500 mensili per capo; oltre le due vacche in più 1/20 della paga globale (denaro, natura, contingenza).

Agli effetti del computo dei capi di bestiame, le manze eventualmente assegnate ai mungitori in soprapiù dell'assegnazione predetta, dovranno essere retribuite con il compenso stabilito per le manze.

Se durante l'annata l'agricoltore dovesse per qualsiasi motivo diminuire o vendere la bergamina, il mungitore potrà essere adibito ad altri lavori pur rimanendo fermo il salario pattuito.

La sorveglianza notturna della stalla della bergamina è esclusivamente affidata al capo mungitore.

Ad ogni manzolaio saranno affidate in consegna non più di 30 manze; esso dovrà attendere al loro governo e al pascolo. Per ogni vitello passato all'allevamento nella stalla sarà corrisposto un compenso di L. 250.

Il manzolaio che avesse in consegna meno di 26 capi, potrà essere adibito ad altri lavori consuetudinari dell'azienda.

Quando il numero delle assegnazioni fosse maggiore verrà corrisposto il seguente compenso, oltre al salario pattuito: fino a quattro manze in più, L. 430 mensili per capo: oltre le quattro manze, 1/30 della paga globale (denaro, natura, contingenza).

Se durante l'annata l'agricoltore dovesse, per qualsiasi motivo, diminuire o vendere la manzoleria, il manzolaio potrà essere adibito ad altri lavori pur rimanendo fermo il salario pattuito.

Per cavallo o bue in consegna in più del numero suindicato 1/60 giornaliero del compenso mensile per governo bestiame. I predetti compensi dovranno essere liquidati mensilmente. La guardia della stalla dei buoi e dei cavalli durante la notte è obbligatoria per turno di due ore soltanto in caso di malattia del bestiame e che a giudizio del veterinario, richieda assistenza.

Ai salariati che eseguiscono il turno di guardia durante la notte per prestazioni veterinarie, verrà corrisposto un compenso pari a quello stabilito per il lavoro.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Le ore di lavoro fatte in meno sull'orario normale giornaliero di otto ore nel periodo dall'11 novembre all'11 febbraio saranno addebitate al salariato per l'importo corrispondente alla paga oraria dovuta sulla base del salario globale annuo in denaro ed in natura spettante a ciascun salariato con l'obbligo per il salariato di corrispondere oltre l'orario normale le ore che saranno richieste a giudizio insindacabile dell'agricoltore negli altri periodi stagionali.

Dette ore supplettive, che non potranno superare il massimo di due ore giornaliere, saranno retribuite sulla base della paga oraria come sopra calcolata maggiorata del 20 per cento.

L'orario normale di lavoro anzidetto si applica sotto l'osservanza delle seguenti disposizioni:

a) l'orario deve essere di effettivo lavoro, e cioè cominciare e finire sul campo o sul posto assegnato al salariato. Tuttavia per i cavallanti, boari, trattoristi, il tempo occorrente per i viaggi di andata sul lavoro deve essere considerato parte integrante della normale giornata di lavoro, nel mentre i viaggi di ritorno sono a carico del lavoratore;

b) l'orario di lavoro consta di regola delle ore giornaliere divise in due periodi uguali e continuativi, con riposo intermedio normale di due ore e mezza nei mesi di maggio, giugno, luglio, agosto, e di due ore negli altri mesi;

c) i due periodi di lavoro anzidetti potranno subire un particolare intervallo di mezz'ora o di un'ora quando ragioni tecniche, specialmente riferentisi al bestiame, lo impongono.

Per dette ragioni tecniche è data facoltà all'agricoltore di anticipare l'inizio del lavoro mattutino e così pure di posticipare l'inizio del lavoro pomeridiano.

Art. 9.

RICUPERO

E' fatto obbligo ai lavoratori di ricuperare le ore perse per intemperie o per cause di forza maggiore non imputabile a colpa delle parti contraenti.

Il ricupero dovrà effettuarsi nei sette giorni successivi al giorno in cui si è verificata la sospensione del lavoro ed in misura non superiore ad un'ora giornaliera.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Qualunque lavoro compiuto oltre l'orario normale e nei limiti della legge sempreché non si tratti di maggior lavoro derivato dalla utilizzazione di ore perdute e ricuperate nei lavori della categoria dei salariati fissi, verrà compensato con la retribuzione globale maggiorata del 20 per cento.

Il lavoro festivo e notturno verrà pure compensato con la retribuzione globale maggiorata del 50 per cento. E' considerato lavoro notturno quello che va da un'ora dopo il tramonto fino all'alba.

Non si farà luogo a maggiorazione per il lavoro notturno del mungitore.

Il compenso per il lavoro straordinario, notturno e festivo sarà liquidato settimanalmente e possibilmente alla domenica.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVO

Ai salariati è concesso un riposo settimanale da usufruirsi possibilmente in domenica, eccetto per i mungitori, ai quali il permesso è consentito alla domenica o nei giorni festivi soltanto per gravi motivi familiari.

Nei giorni di festa o in quelli di riposo settimanale, i lavori di stalla saranno eseguiti per turno e l'erba occorrente per il bestiame sarà f. iata il sabato oppure alla vigilia e sarà condotta a casa nei giorni

festivi. In caso di due feste consecutive, nel secondo giorno festivo deve essere falciata e condotta a casa nello stesso giorno.

Per esigenze di lavoro i salariati dovranno a richiesta dell'agricoltore prestare la loro opera anche nelle feste.

Ai mungitori sarà concesso un compenso annuo forfetario di L. 36.000 più la contingenza per il lavoro festivo che sono tenuti ad eseguire.

Ai cavallanti e ai boari per il governo del bestiame nei giorni festivi e feriali, sarà corrisposto un compenso annuo forfetario di L. 32.400, comprensivo di tutte le indennità, per il lavoro festivo che sono tenuti ad eseguire.

Ai manzolai, per il lavoro festivo che sono tenuti ad eseguire, oltre la paga normale verrà corrisposta l'indennità di contingenza.

Ai salariali prataioli, per il lavoro che sono tenuti a compiere nei giorni festivi, verrà corrisposto un compenso orario festivo per ogni ora di effettivo lavoro compiuto, eccetto che i patti speciali tra i datori di lavoro e salariati contemplino di già un compenso superiore, nel qual caso la maggior cifra assorbe il compenso sopra determinato.

Detti compensi saranno liquidati mensilmente in ragione di 1/12 per ogni mese.

I cavallanti ed i boari, su richiesta dell'agricoltore, sono tenuti a prestare la loro opera per il trasporto dell'erba nei giorni festivi e per il taglio e trasporto dell'erba nel secondo giorno festivo.

Detto lavoro verrà compensato in ragione di L. 230 per il trasporto nei giorni festivi e di L. 360 per il taglio e trasporto nel secondo giorno festivo, rispettivamente in funzione di ogni mungitore e manzolaio presente nella stalla.

Tale somma verrà suddivisa tra i salariati che hanno eseguito il suddetto lavoro.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi i giorni di domenica, quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, oltre alle feste del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

Più precisamente sono festivi: il 1° giorno dell'anno, il giorno della Epifania, S. Giuseppe, il lunedì di Pasqua, il 25 aprile, il 1° maggio, il 2 giugno, il giorno dell'Ascensione, il giorno del Corpus Domini, il giorno dei Ss. Pietro e Paolo, il giorno della Assunzione, il giorno dei Santi, il 4 novembre, il giorno dell'Immacolata Concezione, il giorno di Natale, il giorno di S. Stefano, il giorno e quello successivo alla Sagra del luogo e tutti quegli altri che verranno dichiarati dalla legge.

Per le festività nazionali e infrasettimanali, valgono le norme di cui alla legge 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 13.

RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI

Il salario annuo di L. 48.700 ed il salario in natura dovranno essere corrisposti con sovvenzioni mensili entro il giorno 11 di ogni mese, ai salariati dai 18 ai 65 anni, nella seguente misura: salario mensile in denaro, L. 4.058 salvo conguaglio a fine anno; salario mensile in natura: riso kg. 25 pari a q.li 3 annui; frumento kg. 41 e 66 pari a q.li 5 annui; granoturco kg. 58,33 pari a q.li 7 annui; fagioli kg. 2,53 pari ad emine 2 annue; legna verde fascine n. 250 pari ad annui q.li 20, legna grossa da ardere, spaccata in quarti, q.li 20 annui.

E' vietata la vendita della legna. Le somministrazioni in natura dovranno essere sempre di qualità sana, leale, mercantile.

E' in facoltà del salariato di chiedere che gli sia corrisposto l'equivalente in denaro per il compenso spettante in natura.

Il prezzo da applicare alle merci che il salariato ritira dovrà essere:

a) per i prodotti soggetti a disciplina e vincolo, il prezzo di ammasso;

b) per gli altri prodotti, i prezzi di mercato per merci all'ingrosso in azienda.

Il rilevamento dei prezzi dei prodotti non destinati all'ammasso e non soggetti a vincolo sarà fatto dalle Organizzazioni contraenti sulla base di dati ufficiali, applicando, ai fini della liquidazione, la media delle quotazioni mensili.

Il salariato, nel caso di assenza dei facchini, delle Ditte o Enti industriali o commerciali, quando sarà adibito al carico e scarico dei cereali, oppure dei concimi, sarà compensato con L. 3 al quintale per le due operazioni riunite.

Il salariato addetto al carico e scarico della calciocianamide e al suo spandimento, sarà munito, a cura e spesa dell'agricoltore, di apposito camiciotto o sacco.

Nei lavori ordinari per gli avventizi, i salariati non avranno nessun compenso.

Nei lavori straordinari, e cioè: atterramento piante di alto fusto, spurgo fontane o di cavi in acqua, L. 10 orarie; falciatura dei prati e delle stoppie con falce, mietitura trebbiatura cereali, mondatura, L. 15 orarie; spandimento calciocianamide a macchina, L. 40 al sacco; spandimento concimi, L. 50 al giorno; quando compiono lavori con le trattici L. 20 orarie, addetti alle motofalciatrici, L. 6 orarie.

Tutti i compensi sopra specificati per quei lavori straordinari che eccezionalmente l'agricoltore farà compiere dai propri salariati si intendono corrisposti oltre il salario normale pattuito, e dovranno essere pagati ai salariati ogni fine settimana.

Ai fabbri meccanici ed ai falegnami compete il minimo di salario stabilito per le altre qualifiche, salvo la facoltà delle parti contraenti di convenire pattuizioni speciali.

Art. 14.

PERSONALE A SALARIO RIDOTTO

I ragazzi non potranno essere assunti se non dopo aver compiuto i 14 anni di età. I ragazzi che avranno compiuto il 14° anno di età e fino al compimento del 15° anno percepiranno il 50 per cento dell'intero salario in denaro ed in natura corrisposto al lavoratore dai 18 ai 65 anni di cui all'art. 13.

Quelli dai 15 ai 17 anni di età percepiranno il 70 per cento dell'intero salario in denaro ed in natura. Quelli dai 17 ai 18 anni, l'85 per cento dell'intero salario in denaro ed in natura.

Resta inteso che i salariati acquisteranno il diritto al salario superiore il giorno 11 del mese successivo a quello in cui avranno compiuto la loro maggiore età.

Ai salariati che superano l'età di 65 anni, la paga ordinaria in denaro verrà diminuita del 20 per cento.

Nell'eventualità che qualche salariato si trovasse in condizioni fisiche speciali, riconosciute tali dalle Organizzazioni contraenti, è ammessa la riduzione di paga in ragione della minore capacità lavorativa.

Per i salariati mungitori e manzolai che, pur avendo superato il 65° anno di età, hanno il carico del bestiame e svolgono le mansioni di cui all'art 5 del presente Contratto collettivo di lavoro, non si farà luogo a detrazioni sul salario e sulla contingenza.

Art. 15.

SOPRASSOLDO PER CAPI, SOTTOCAPI E SALARIATI

In ogni azienda, quando vi siano almeno due coppie di bestiame (cavalli o buoi) o due mungitori, vi deve essere almeno un capo per ogni categoria di salariato.

Nelle aziende dove il salariato è solo per la sua categoria, questi ha diritto a un maggior compenso di lire 3.000 annue.

I sottocapi saranno nominati in tutte quelle aziende ove vi siano quattro coppie di bestiame da lavoro (buoi o cavalli). In ogni bergamina, quando vi fossero quattro o più mungitori, vi deve essere anche un sottocapo mungitore.

I prataioli avranno diritto ad un maggior compenso sul salario in denaro di L. 8.000 annue. I capi avranno diritto ad un maggior compenso annuo di L. 6.000. Gli acquaioli ed i sottocapi avranno diritto ad un maggior compenso sul salario in denaro di L. 3.000 annue.

I fabbri meccanici, i falegnami, i trattoristi, i casari e gli addetti alle pilerie aziendali avranno un maggior compenso sul salario in denaro di L. 5.000 annue.

Art. 16.

TRASFERTE

I cavallanti comandati fuori azienda per il servizio di condotte, quando non possono rientrare prima delle ore 14, avranno diritto al maggior compenso di L. 300 per le spese di vitto.

Qualora il salariato pernottasse fuori azienda, le spese saranno a carico dell'agricoltore.

Quando il salariato venga richesto a prestare la sua opera in una tenuta lontana da quella ove sia assunto, ed ove risiede la propria famiglia, avrà diritto al vitto gratuito.

Art. 17.

CASA, ORTO, POLLAIO, PORCILE, ECC.

Oltre il salario in denaro ed in natura in precedenza fissato, ogni salariato ha diritto di avere dal datore di lavoro: la casa, il pollaio, il porcile ed un adeguato appezzamento di terreno ad uso orto.

Nel caso in cui l'agricoltore non potesse fornire l'abitazione nell'azienda, dovrà provvederla a proprie spese fuori dell'azienda, con gli annessi di cui sopra, secondo accordi da prendere direttamente tra le parti all'atto dell'assunzione.

La casa deve essere igienica e della capacità proporzionata ai bisogni della famiglia; dovrà essere imbiancata ogni due anni e possibilmente tutte le volte che si rinnova il salariato. Il salariato è tenuto a mantenere la casa e gli annessi nello stato in cui gli vennero consegnati, salvo il deterioramento d'uso.

Il letame per l'orto e la paglia per il porcile dovranno essere forniti dall'agricoltore. Il salariato ne farà uso con la massima parsimonia. Al salariato è concesso di tenersi il maiale, sino a 20 galline, una covata di 38 pulcini da allevare dopo il periodo di monda. Sarà cura del salariato che il pollame non arrechi danni ai raccolti.

Nel caso in cui la famiglia del salariato sia composta di diversi membri occupati in qualità di salariati nella stessa azienda, la casa, il pollaio, il porcile e l'orto debbono essere proporzionati al numero dei salariati stessi nei limiti del possibile.

Art. 18.

SOMMINISTRAZIONE DEL LATTE

Il mungitore o gli altri salariati che li sostituiscono per qualsiasi ragione, avranno diritto ad un litro di latte gratuito per ogni giorno di effettivo lavoro.

Al mungitore, in caso di malattia o di infortunio sul lavoro, sarà concesso gratuitamente il litro di latte per il periodo successivo di 30 giorni anche se non consecutivi; il datore di lavoro, compatibilmente con la produzione aziendale, fornirà il quantitativo di latte occorrente per il fabbisogno della famiglia dei salariati dell'azienda al prezzo fissato dal Comune per il latte alimentare al consumo, con la riduzione di lire 5 al litro.

Art. 19.

UTILIZZAZIONE DEI MEMBRI DELLA FAMIGLIA

I membri della fimiglia del salariato che saranno assunti a lavorare come avventizi avranno le stesse condizioni, modalità e paghe stabilite per i lavoratori avventizi, e saranno pagati settimanalmente.

Essi avranno la precedenza di assunzione al lavoro e sono impegnati di compiere il lavoro per le necessità dell'azienda.

Art. 20.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva risolve il contratto di lavoro se il lavoratore è alle dipendenze dello stesso datore di lavoro da un periodo inferiore ai tre mesi.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per il lavoratore che presta la sua opera presso lo stesso datore di lavoro da oltre tre mesi, sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo di servizio militare di leva, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore — entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza — deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio.

In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto, fermo il diritto del lavoratore alla indennità spettantegli in base al disposto dell'art. 27.

Durante il periodo di richiamo alle armi, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto e la sua famiglia ai locali di abitazione e annessi, e ciò fino alla scadenza dell'annata agraria, con riserva di diritto per l'agricoltore di provvedere alla abitazione se per sostituire detto salariato gli occorresse la casa da quello occupata.

Il periodo stesso prestato come richiamo alle armi dovrà essere computato agli effetti dell'anzianità come servizio prestato nell'azienda.

Nell'eventualità che nella famiglia del salariato ci fossero familiari idonei a sostituirlo, l'agricoltore li potrà richiedere a prestare la loro opera in luogo del richiamato alle armi.

Art. 21.

MALATTIA ED INFORTUNIO

La malattia accertata e l'infortunio sul lavoro del lavoratore non costituiscono causa di licenziamento. Il lavoratore infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni, trascorsi i quali e perdurando lo stato di infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto, dietro corresponsione delle sole indennità maturate a quella data.

Durante il periodo per cui viene conservato il posto, il lavoratore ha diritto di fruire solo della casa ed annessi che eventualmente gli fossero stati dati in uso e della legna fino alla scadenza del contratto.

Il trattamento economico in caso di malattia o di infortunio è a totale carico degli Istituti Assicuratori competenti. In caso di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Per le assenze giustificate, per l'infortunio al lavoratore sarà detratto l'importo della globale paga giornaliera dopo il sesto giorno.

Art. 22.

MUTUALITÀ, MALATTIA ED ASSICURAZIONI SOCIALI

Per l'assistenza malattia e per le assicurazioni sociali (invalidità, vecchiaia, tubercolosi, nuzialità, infortuni, assegni familiari, ecc.) valgono le norme di legge.

Art. 23.

CASO DI MORTE

In caso di morte del salariato, la famiglia avrà diritto ad una mesata di salario globale comprensivo della indennità di contingenza e continuerà a godere gratuitamente, fino alla scadenza della annata agraria, la casa, l'orto, il pollaio, il porcile e la corresponsione della legna nel quantitativo previsto dal presente contratto.

Nel caso in cui abbisognassero al conduttore i locali occupati dalla famiglia del salariato deceduto per dare sistemazione ad altro salariato, l'agricoltore potrà trasferire in paese o nell'ambito del Comune la famiglia stessa, provvedendo a proprie spese al trasporto ed alla abitazione.

Qualora nella famiglia del deceduto vi fosse una persona adatta a sostituirlo, questa, a richiesta dell'agricoltore, sarà obbligata a prestarvisi, ed il contratto continuerà nelle normali condizioni.

Art. 24.

PERMESSI RETRIBUITI

A tutti indistintamente i salariati saranno concessi otto giorni feriali di permesso annuale e dieci ai mungitori. Il salariato che intende beneficiare dei permessi è tenuto a preavvisare l'agricoltore almeno un giorno prima.

I giorni di permesso saranno retribuiti in base al salario globale comprensivo della contingenza. I giorni di permesso non usufruiti verranno compensati in ragione del salario globale (denaro, natura, contingenza).

A richiesta dei salariati, gli eventuali giorni di malattia e di infortunio saranno conteggiati in conto ferie e fino al limite delle stesse.

Art. 25.

PERMESSO STRAORDINARIO IN OCCASIONE DI MATRIMONIO E DI DECESSO DI FAMILIARI DI PRIMO GRADO

Allorquando i salariati contraggono matrimonio, o nel periodo di 30 giorni precedenti, i datori di lavoro dovranno concedere un permesso straordinario di sette giorni, durante i quali i lavoratori saranno considerati ad ogni effetto in attività di servizio.

I salariati hanno altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado, senza trattenuta da parte del datore di lavoro.

Tali permessi sono indipendenti dai permessi previsti dal precedente articolo.

Art. 26.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Il rapporto di lavoro per i salariati fissi si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno qualora il medesimo non venga disdettato da una delle parti entro il 15 agosto di ogni anno.

La disdetta dovrà avere luogo mediante una dichiarazione da annotarsi sul libretto personale controfirmata dalle parti oppure mediante lettera raccomandata.

Art. 27

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO E DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento senza sua colpa, il salariato ha diritto ad una indennità pari a due giornate di salario globale per ogni anno di servizio prestato nell'azienda fino al 10 novembre 1950 e di giornate cinque di salario globale dall'11 novembre 1950.

A partire dall'11 novembre 1946 e fino al 10 novembre 1950 il salariato che rimase per un periodo continuativo di almeno due annate agrarie presso la stessa azienda ha diritto ad una anzianità pari a due giornate di salario globale, esclusa la contingenza, per ogni anno di servizio prestato, anche in caso di dimissioni.

Per il periodo dall'11 novembre 1950 in avanti il salariato avrà diritto ad una indennità pari a giornate cinque di salario globale per ogni anno di servizio prestato nell'azienda.

L'indennità di anzianità non si assomma alla indennità di licenziamento.

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione delle indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno, salvo quanto disposto dall'art. 21.

L'indennità di licenziamento e di anzianità non competono al salariato licenziato per fatto o sua colpa.

In caso di morte del salariato, agli aventi diritto è pure dovuta la indennità di cui al comma primo del presente articolo, in base all'art. 2122 del Codice civile.

Art. 28.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o cessione di azienda non risolve il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, anche per quanto concerne i crediti di lavoro qualora non siano già stati liquidati dal precedente datore di lavoro, il quale dovrà liquidare di ogni indennità i salariati avuti alle sue dipendenze per tutto il periodo di lavoro effettivamente compiuto.

Art. 29.

PATTUIZIONI SPECIALI

Le pattuizioni speciali tra il salariato e l'agricoltore per le lavorazioni speciali dovranno risultare da apposite pagine del libretto personale e non potranno mai essere contrarie alle norme stabilite dal presente contratto collettivo.

Per le eventuali pattuizioni speciali che contemplano *i compensi forfettari di cui al presente contratto collettivo di lavoro, si intende che il maggiore assorbe il minore.*

Art. 30.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi di consuetudine necessari al lavoro cui è chiamato. Gli attrezzi ed utensili debbono essere annotati sul libretto personale, con indicazione dello stato di uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa, e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 31.

RAPPORTI DI LAVORO

Tutti i lavoratori, nei rapporti attinenti al servizio, dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nella azienda e dai rispettivi capi immediati; essi dovranno attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato.

Art. 32.

NORME DISCIPLINARI

I rapporti tra i lavoratori ed i loro superiori diretti e il datore di lavoro o chi per esso, dovranno essere ispirati da reciproca fiducia e rispetto e tali da assicurare l'ordine e la disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con multa fino al massimo di due ore nei seguenti casi:

a) allorchè, senza avviso al datore di lavoro, si assenti o sospenda il lavoro, ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione;

b) quando si presenta al lavoro in stato di ubriachezza;

2) con multa fino all'importo di una giornata di lavoro nei casi seguenti:

a) di recidiva nella mancanza di cui al primo paragrafo;

b) di maltrattamenti al bestiame;

3) con il risarcimento dei danni nel caso in cui per negligenza arrechi danni all'azienda, alle macchine, agli attrezzi ed al bestiame;

4) con il licenziamento immediato senza diritto di qualsiasi indennità e con il risarcimento degli eventuali danni nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o un suo rappresentante nell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi all'azienda, alle macchine, agli attrezzi, alle coltivazioni, al bestiame;

c) assenze ingiustificate, senza preavviso per tre giorni consecutivi;

d) recidiva alle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dai paragrafi precedenti;

e) condanne penali per reati comuni;

f) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentono la prosecuzione dei rapporti di lavoro.

Art. 33.

NOTIFICA DI PROVVEDIMENTI

I provvedimenti disciplinari verranno notificati entro due giorni dalla avvenuta comunicazione con apposita annotazione sul libretto personale; il licenziamento verrà notificato mediante raccomandata.

Art. 34.

RICORSI

Contro le sanzioni disciplinari intimate, che diventano provvisariamente esecutive, il salariato ha diritto di ricorso alla Organizzazione entro cinque giorni dalla registrazione sul libretto o dalla data di notifica. Decorso tale termine senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Il licenziamento diventato definitivo rende obbligatorio per il salariato colpito l'abbandono del fondo entro quindici giorni, lasciando liberi locali e annessi e connessi, di persone e di cose anche interposte, salvo decisione diversa del Magistrato.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentano risarcimenti di danni, saranno versati dal datore di lavoro ad un Istituto locale di beneficenza.

Art. 35.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Tutte le controversie individuali sulla interpretazione ed applicazione del presente contratto e sui rapporti di lavoro insorgenti tra i datori di lavoro e prestatori d'opera, saranno deferite alle Organizzazioni contraenti, le quali, attraverso una Commissione paritetica costituita da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre quindici giorni dalla data di regolare denuncia della controversia. In caso di mancato accordo le vertenze verranno demandate all'Ufficio Provinciale del lavoro.

Art. 36.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Tutte le controversie collettive saranno deferite per il tentativo di amichevole componimento alle Organizzioni contraenti; in caso di mancato accordo verranno demandate al competente Ufficio Provinciale del Lavoro

Art. 37.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A tutti i salariati fissi agricoli sarà corrisposta la tredicesima mensilità, da pagarsi alla liquidazione dei conti salariali, ragguagliata alla media delle quotazioni mensili comprensive del salario globale (denaro, natura e contingenza).

La tredicesima mensilità è frazionabile in dodicesimi per tutti i casi di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso della annata.

Art. 38.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Art. 39.

DURATA ED OBBLIGATORIETÀ DEL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente contratto collettivo di lavoro entra in vigore dal mezzogiorno dell'11 novembre 1958 ed avrà la sua naturale scadenza al mezzogiorno dell'11 novembre 1959.

Potrà essere prorogato di anno in anno agrario, anche per tacita rinnovazione, ove non intervenga da una delle parti contraenti regolare disdetta da darsi per mezzo lettera raccomandata almeno quattro mesi prima della scadenza normale.

Il presente contratto ha valore obbligatorio ed esclusivo ai sensi di legge per tutti i salariati fissi della provincia di Vercelli.

Art. 40.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

In applicazione dell'accordo nazionale di scala mobile in agricoltura, verrà corrisposta ai salariati fissi la indennità di contingenza come riconosciuta per braccianti avventizi ridotta del 20 per cento.

Tale indennità viene corrisposta in aumento sulla paga, per le categorie di lavoro e di lavoratori, contemplata nel presente contratto collettivo di lavoro ed in ragione dell'orario di lavoro effettivamente compiuto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152110) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.